



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
ARBITRARIO Y BENEFICIOS SOCIALES;
EXPEDIENTE N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04;
DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – TRUJILLO.
2022**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

SALINAS ZAVALA GILBERTO

ORCID: 0000-0002-1530-9057

ASESORA

MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA

ORCID: 0000-0002-9773-1322

CHIMBOTE – PERÚ

2022

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Salinas Zavaleta, Gilberto
ORCID: 0000-0002-1530-9057

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Chimbote, Perú

ASESORA

Muñoz Rosas, Dione Loayza
ORCID: 0000-0002-9773-1322

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Humanidades, Escuela Profesional de Derecho, Trujillo, Perú

JURADO

Merchán Gordillo Mario Augusto
ORCID: 0000-0003-2381-8131

Centeno Caffo Manuel Raymundo
ORCID: 0000-0002-2592-0722

Zavaleta Velarde Braulio Jesús
ORCID: 0000-0002-5888-3972

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. MERCHÁN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Presidente

Dr. CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO
Miembro

Mgtr. ZAVALETA VELARDE BRAULIO JESÚS
Miembro

Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todos mis estudios.

De una manera especial doy gracias a mis hijos quienes me motivan día a día, para seguir superándome como profesional.

Gilberto Salinas Zavaleta

DEDICATORIA

A mi esposa, y a mis queridos hijos a quienes con su amor incondicional me motivan a seguir adelante y lograr mis objetivos.

La presente investigación la dedico a mis seres queridos, especialmente a mi madre, así como a los docentes quienes han contribuido en mi formación profesional.

Gilberto Salinas Zavaleta

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo 2022. La investigación es de nivel exploratorio descriptivo; diseño no experimental, retrospectivo y transversal. El método de selección de la unidad de análisis (expediente judicial) es muestreo por conveniencia. En la recolección de datos se aplicaron: la observación, el análisis de contenido y una lista de cotejo validada por expertos. Los resultados parciales que comprenden la parte expositiva, considerativa y resolutive, de la primera revelan son de rango: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la segunda sentencia: muy alta, muy alta y muy alta. En primera instancia se declaró. Fundada en parte la demanda sobre: indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, y en segunda instancia se: confirmó y se declaró fundada en parte. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, son de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.

Palabras clave: calidad, indemnización por despido arbitrario, motivación, y sentencia

ABSTRACT

The objective of the investigation was: To determine the quality of the judgments of first and second instance on compensation for arbitrary dismissal and social benefits, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 04972-2013-0-1601- JR-LA-04, of the Judicial District of La Libertad - Trujillo 2022. The investigation is of a descriptive exploratory level; non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The method for selecting the unit of analysis (judicial file) is convenience sampling. In data collection, observation, content analysis and a checklist validated by experts were applied. The partial results that comprise the expository, considerative and resolute part of the first reveal are of range: very high, very high and very high; while, from the second sentence: very high, very high and very high. In the first instance it was declared. The lawsuit was founded in part on: compensation for arbitrary dismissal and social benefits, and in the second instance it was: confirmed and declared founded in part. In conclusion, the quality of the sentences of first and second instance, are of range: very high and very high; respectively.

Keywords: quality, compensation for arbitrary dismissal, motivation, and sentence

ÍNDICE GENERAL

Título de la tesis	i
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora.....	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Índice general	viii
Índice de resultados	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Problema de investigación	2
1.3. Objetivos de investigación	2
1.4. Justificación de la investigación.....	2
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	4
2.1. Antecedentes	4
2.2. Bases teóricas	7
2.2.1. Procesales	7
2.2.1.1. El proceso laboral ordinario	7
2.2.1.1.1. Concepto	7
2.2.1.1.2. Etapas.....	7
2.2.1.1.3. Principios aplicables	8
2.2.1.1.3.1. Principio de inmediación.....	8
2.2.1.1.3.2. Principio de oralidad	8
2.2.1.1.3.3. Principio de concentración.....	9
2.2.1.1.3.4. Principio de celeridad.....	9
2.2.1.1.3.5. Principio de economía procesal	9
2.2.1.1.3.6. Principio de veracidad.....	9
2.2.1.1.4. La audiencia.....	9
2.2.1.1.4.1. Concepto	9
2.2.1.1.4.2. Clases de audiencia	9
2.2.1.1.4.3. Audiencias aplicadas en el caso concreto	10
2.2.1.1.5. Los puntos controvertidos.....	10
2.2.1.1.5.1. Concepto	10
2.2.1.1.5.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto ...	10
2.2.1.1.6. Los sujetos del proceso	11
2.2.1.1.6.1. El juez.....	11
2.2.1.1.6.2. Las partes.....	11
2.2.1.1.6.2.1. Demandante.....	11
2.2.1.1.6.2.2. Demandado.....	12
2.2.1.2. La prueba.....	12

2.2.1.2.1.	Concepto	12
2.2.1.2.2.	El objeto de la prueba	12
2.2.1.2.3.	Valoración de la prueba	13
2.2.1.2.4.	La carga de la prueba en materia laboral	13
2.2.1.2.5.	Las pruebas en las sentencias examinadas.....	13
2.2.1.2.5.1.	Prueba documental.....	13
2.2.1.2.5.2.	La prueba pericial.....	13
2.2.1.3.	La sentencia	14
2.2.1.3.1.	Concepto	14
2.2.1.3.2.	La sentencia en la Ley Procesal Laboral	14
2.2.1.3.3.	La motivación en la sentencia.....	14
2.2.1.3.4.	Concepto de motivación	15
2.2.1.3.5.	El principio de congruencia en la sentencia	15
2.2.1.3.6.	La motivación fáctica.....	15
2.2.1.3.7.	La motivación jurídica	15
2.2.1.3.8.	El principio de congruencia en la sentencia	16
2.2.1.3.8.1.	Concepto	16
2.2.1.3.8.2.	La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral	16
2.2.1.3.8.3.	Sentencia plus o ultra petita	16
2.2.1.4.	El recurso de apelación.....	17
2.2.1.4.1.	Concepto	17
2.2.1.4.2.	Casos en que procede el recurso de apelación.....	17
2.2.1.4.3.	Efectos que produce el recurso de apelación.....	17
2.2.1.5.	Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia	17
2.2.1.5.1.	La claridad	17
2.2.1.5.2.	La sana Crítica	18
2.2.1.5.3.	Las máximas de la experiencia	18
2.2.1.6.	Medios impugnatorios	19
2.2.1.6.1.	Concepto	19
2.2.1.6.2.	Clases	19
2.2.1.6.3.	Fundamentos	20
2.2.1.6.4.	Medio impugnatorio empleado en el caso concreto	21
2.2.2.	Sustantivas	21
2.2.2.1.	El contrato de trabajo.....	21
2.2.2.1.1.	Concepto	21
2.2.2.1.2.	Elementos del contrato de trabajo.....	21
2.2.2.1.3.	Características del contrato de trabajo	22
2.2.2.1.4.	Los sujetos del contrato de trabajo	23
2.2.2.1.4.1.	El Trabajador.....	23
2.2.2.1.4.2.	El Empleador.....	23
2.2.2.1.5.	Los contratos de trabajo sujetos a modalidad.....	23
2.2.2.1.5.1.	Concepto	23

2.2.2.1.5.2.	Tipología	23
2.2.2.1.5.3.	Desnaturalización.....	24
2.2.2.2.	La extinción del contrato de trabajo.....	24
2.2.2.2.1.	Concepto	24
2.2.2.2.2.	Causas de la extinción del contrato de trabajo.....	24
2.2.2.2.2.1.	El fallecimiento del trabajador.....	24
2.2.2.2.2.2.	Jubilación	24
2.2.2.2.2.3.	La invalidez absoluta permanente.....	24
2.2.2.2.2.4.	La renuncia del trabajador.....	25
2.2.2.2.2.5.	El mutuo disenso	25
2.2.2.2.2.6.	El despido.....	25
2.2.2.3.	El despido	25
2.2.2.3.1.	Concepto	25
2.2.2.3.2.	Características del despido.....	25
2.2.2.3.3.	Causales de despido.....	25
2.2.2.3.4.	Clases de despido.....	26
2.2.2.4.	Los beneficios sociales	27
2.2.2.4.1.	Concepto	27
2.2.2.4.2.	Componentes de los beneficios sociales.....	27
2.2.2.4.3.	Determinación del monto de los beneficios sociales.....	28
2.2.2.4.4.	Normas relacionadas con los beneficios sociales	29
2.2.2.5.	Indemnización por despido arbitrario... ..	38
2.2.2.6.	La impugnación del despido.....	30
2.2.2.7.	Descripción del despido en el caso concreto.....	31
2.3.	MARCO CONCEPTUAL.....	32
III.-	HIPÓTESIS.....	33
IV.	METODOLOGÍA.....	34
4.1.	Tipo y nivel de la investigación	34
4.2.	Diseño de la investigación	35
4.3.	Unidad de análisis	36
4.4.	Definición y operacionalización de la variable e indicadores	37
4.5.	Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	38
4.6.	Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	39
4.7.	Matriz de consistencia lógica.....	41
4.8.	Principios éticos	42
V.	RESULTADOS.....	44
5.1.	Resultados	44
5.2.	Análisis de los resultados	47
VI.	CONCLUSIONES	50
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
	ANEXOS.....	62
	Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente.....	63
	Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	86

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	93
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	98
Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.....	106
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio	146
Anexo 7: Cronograma de actividades	147
Anexo 8: Presupuesto.....	148

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Juzgado Mixto de Santiago de Chuco. Corte Superior de Justicia de La Libertad	44
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Especializada Laboral – Corte Superior de Justicia de La Libertad.....	46

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

El Poder Judicial en la actualidad se encuentra atravesando una de las peores crisis, debido al escenario de corrupción, incompetencia, la excesiva carga procesal, la elección de los jueces, entre otras irregularidades; situaciones que han generado una mala imagen de la institución frente a la sociedad; sin embargo, esta situación debe cambiar por los excelentes magistrados que todavía cuenta el sistema judicial. (Cuba, 2018)

El sistema de justicia peruano, al no poder sostener la judicialización de los problemas que aquejan a nuestro país podemos decir que nos encontramos en un estado de emergencia, hoy en día denunciamos pensando que el mundo se acabara, pensamos que nuestros problemas tendrán solución ante el poder judicial, pues esto de alguna manera refleja la inestabilidad en la que vivimos, la precariedad y sobre la inseguridad que no es más que el quebranto del rumbo de nuestro desarrollo. (Huerta, 2018)

Uno de los mayores temas en cuanto se refiere a la justicia es la corrupción, nuestro sistema de justicia se ha debilitado por medio de sus ineficiencias, limitaciones, quedando impunes muchos corruptos, por cuanto se encuentra responsables y no son sancionados, es por ello que nos encontramos en un periodo en la cual nuestro país republicano debería detenerse por un momento con la finalidad de encontrar razones y mirar si el desenlace a todos los problemas que nos aquejan debemos trasladarlo al Poder Judicial , porque nuestro sistema ya no lo puede soportar más. Haciendo mención a que el derecho penal es la “última ratio” se refiere que cada pugna debemos resolverlo previamente de llegar a esta instancia. (Guerrero, 2016)

En Perú, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2018), durante el semestre de Setiembre 2017 a febrero del 2018, registra que el 49,5% de los encuestados, opinan que uno de los principales problemas del país es la corrupción, y el 3,5% pertenecen a sobornos perpetrados por funcionarios del Poder Judicial.

El problema de la corrupción es frecuente en el sistema judicial peruano así lo demuestran las estadísticas basadas en encuestas realizadas en diferentes puntos del Perú, acerca de las instituciones del Estado con mayor problema de corrupción, es el Poder Judicial quien se encuentra en segundo lugar, con un 39%; esta situación se refleja en los actos de coima originados por especialistas legales, trabajadores de esa institución (La República, 2018).

Asimismo, respecto al ámbito local se conoce que existe realmente una carencia en todo el ámbito judicial desde ambientes adecuados para la labor judicial, donde los problemas más graves es el sueldo mensual que reciben los trabajadores del sector, el cual hace más difícil poder realizar un trabajo adecuado en beneficio de la sociedad, en la cual se pedirá apoyo al gobierno regional y a la municipalidad para poder ayudar a resolver los problemas de infraestructura (García, 2019).

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2022?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2022

1.3.2. Específicos

1.3.2.1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.3.2.2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica porque se analiza un campo del derecho, el derecho laboral y en su ámbito, la indemnización en el despido arbitrario, y el pago de los beneficios sociales tema de interés para la sociedad y de manera específica en los

trabajadores, debido a la vulneración de sus derechos cuando son despedidos sin justificación alguna.

El estudio también se justifica porque se estudia un tema interesante para la comunidad jurídica, llámese jueces, abogados estudiantes de derecho, entre otros, porque les permitirá tener un amplio panorama de la justicia en nuestro país, y otros países cercanos a Perú, en razón que el estudio partió de un caso cierto culminado con sentencia de segunda instancia en materia laboral, y en el marco teórico refuerza el estudio así como también las referencias bibliográficas que justifican un estudio académico.

También servirá de escena para realizar un derecho de categoría reglamentaria previsto en la Ley 29497 Ley procesal del trabajo, concordante con los artículos 130°, 424° y 425° del Código Procesal Civil, que contribuye en la fijación de los conocimientos doctrinarios y normativos sobre demanda por indemnización por despido arbitrario: Pago de beneficios sociales, Pago por tiempo de servicios, Pago de horas Extras, Pago por vacaciones no gozadas, Pago de Utilidades, que constituye como un derecho el examinar y criticar las resoluciones judiciales con las limitaciones de Ley.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. De línea

Curasma (2020) presentó el trabajo titulado “*Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el, expediente N° 01835—2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Huancayo, 2020*”.

Se trata de una investigación exploratorio - descriptivo, se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado por muestreo por conveniencia. El objetivo fue determinar la calidad de sentencias. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes establecidos en la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta, muy alta y muy alta; mientras que de la sentencia de segunda instancia, alta, muy alta y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de calidad muy alta, respectivamente.

Aguilar, H. (2018) presentó el trabajo titulado “*Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el, expediente N° 00347-2014-0-1801-JP-LA-05, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2018*” Se trata de una investigación exploratorio - descriptivo, se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado por muestreo por conveniencia. El objetivo fue determinar la calidad de sentencias. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes establecidos en la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta, muy alta y mediana; mientras que de la sentencia de segunda instancia, alta, muy alta y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de calidad muy alta y muy alta.

Geldres (2019) presentó el trabajo titulado “*Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en el, expediente N° 03208-2013-0-1601-JRLA-03, Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, 2019*”. Se trata de una investigación exploratorio - descriptivo, se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado por muestreo por conveniencia. El objetivo fue determinar la calidad de sentencias. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y

jurisprudenciales pertinentes establecidos en la parte expositiva, considerativa y resolutoria, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que de la sentencia de segunda instancia, muy alta, muy alta y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de calidad muy alta y muy alta, respectivamente.

Reyes (2017) presentó el trabajo titulado “*Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el, expediente N° 02964-2011-0-1601-JP-LA01, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, 2017*”. Se trata de una investigación exploratorio - descriptivo, se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado por muestreo por conveniencia. El objetivo fue determinar la calidad de sentencias. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes establecidos en la parte expositiva, considerativa y resolutoria, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta, muy alta y muy alta; mientras que de la sentencia de segunda instancia, alta, muy alta y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de calidad muy alta, respectivamente.

2.1.2. Libres

2.1.2.1. Internacionales

Cornejo (2020) en su investigación “*El despido arbitrario y la protección constitucional del derecho al trabajo, en países latinoamericanos*”. Metodología con enfoque cuantitativo. Tuvo como objetivo analizar la protección constitucional del derecho al trabajo en los casos de despido arbitrario en países latinoamericanos. La muestra se conformó por 4 países México, Argentina, Brasil y Republica de Panamá. Concluyen que en México, la Constitución Política establece que en caso de despido injustificado «arbitrario» el empleado puede acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en Brasil, que los empleadores pagaran una multa cuando no presente motivación del despido del trabajador, Argentina cuenta con la ley de contrato de trabajo, y Republica de Panamá prohíbe los despidos arbitrarios y que sean fundados en razonamientos vacíos.

Salas, R (2017) en su investigación: “*El despido arbitrario en la actual crisis del Ecuador viola los derechos constitucionales del buen vivir de los trabajadores*”. Tipo de metodología con enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional. Tuvo como objetivo Determinar la importancia de los derechos del Buen Vivir, afectados por el

despido arbitrario. Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. La muestra fue de 60 colaboradores. Concluye que los derechos constitucionales en el derecho laboral avalan la estabilidad en el trabajo, porque es un elemento esencial de los trabajos dignos, y garantizan los ingresos del colaborador el cual es de gran importancia para satisfacer sus necesidades básicas, así como la de los integrantes de su familia.

Rojas, (2013), en Chile realizó un trabajo titulado: *“La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido”*, cuyas conclusiones o Reflexión final fue: Las propuestas presentadas de modificación de las indemnizaciones por término contrato plantean una radical incidencia sobre bienes jurídicos que los diversos sistemas laborales han pretendido proteger, siendo el más relevante, el excluir el despido arbitrario. Ello, toda vez que en el ordenamiento jurídico chileno sólo se establece la indemnización por término de contrato como instrumento de protección de la estabilidad laboral, salvo el fuero laboral y la nulidad del despido por lesión a derechos fundamentales. Y, ciertamente, lo que está en juego es la eficacia de las normas del mismo Derecho del Trabajo, puesto que la regulación del despido define la relación de poder entre las partes del contrato de trabajo y por consiguiente, la posibilidad real del trabajador de accionar por el cumplimiento de las normas laborales.

2.1.2.2. Nacionales

Izquierdo y Lozano (2018) presentó el trabajo titulado *“Relación del Proceso de Amparo interpuesto por los trabajadores judiciales con el despido arbitrario en el Juzgado Mixto de la sede judicial Moyobamba 2013 - 2014”*. Se trata de una investigación descriptivo - correlacional, se realizó utilizando diez sentencias judiciales. El objetivo fue conocer la relación del proceso de amparo interpuesto por los trabajadores por el despido arbitrario en el Juzgado Mixto de la sede judicial Moyobamba 2013 – 2014. Los resultados revelaron que, de las diez sentencias emitidas durante el período 2013 – 2014, por el Juzgado Mixto de Moyobamba, el 100% se relaciona con el despido arbitrario, por cuanto la demanda constitucional es la única vía para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado ante un despido arbitrario y obtener así su reposición; en conclusión, se determinó que los diez trabajadores que interpusieron su demanda de amparo por despido arbitrario, el 100% fueron repuestos a su centro de labores, obteniendo la protección de su derecho al trabajo y consagrado por la Constitución Política del Perú.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. El proceso laboral ordinario

2.2.1.1.1. Concepto

A través de este procedimiento se tramitarán la mayoría de causas laborales que interpongan los justiciables (Anacleto, 2015). El juez de este proceso analiza la demanda y los medios probatorios incorporados en el proceso, cita a las partes para la realización de la audiencia en una sola fecha, en donde las partes expondrán sus puntos de vista utilizando como sistema de comunicación la oralidad. (Gómez, 2018)

2.2.1.1.2. Etapas

2.2.1.1.2.1. Traslado de citación a audiencia de conciliación

En esta etapa, el juez revisa el cumplimiento de los requisitos de la demanda y posteriormente emite una resolución, donde establece la admisión de la demanda, cita a las partes a la audiencia de conciliación fijando fecha de su realización; y, emplaza al demandado a concurrir a la audiencia de conciliación, quien deberá cumplir con llevar su escrito de contestación y anexos. (Peña y Peña, 2011)

2.2.1.1.2.2. Audiencia de conciliación

Esta audiencia, tiene 3 pasos a considerar, en primer lugar la audiencia que se inicia acreditando las partes y abogados; en segundo lugar, el juez participa activamente invitando a las partes a una conciliación respecto de sus diferencias; y en tercer lugar, cuando exista una solución total o parcial del conflicto, el juez precisará las pretensiones que serán materia de juicio, solicitando al demandado presente su escrito de contestación y anexos, que entregará una copia a la parte demandante y procederá el juez con indicar fecha para el juicio. (Peña y Peña, 2011)

2.2.1.1.2.3. Audiencia de juzgamiento

Esta etapa se realizará en un solo acto, donde se concentra las cuatro etapas, de confrontación de posiciones, actuación probatoria, en tercer lugar, presentarán sus alegatos y finalmente el juez emitirá sentencia. Tiene su inicio con la acreditación de ambas partes y abogados; en caso no asistan, el juez deberá declarar conclusión del proceso. (Peña y Peña, 2011)

2.2.1.1.2.4. Etapa de confrontación de posiciones

Se da inicio con la exposición de manera oral sobre las pretensiones que se han demandado, así como de los fundamentos de hecho, luego será el demandado quien oralice su posición acerca de hechos que contradicen la demanda. (Peña y Peña, 2011)

2.2.1.1.2.5. Etapa de actuación probatoria

Esta etapa se inicia con la exposición de los hechos por parte del juez, para lo cual no será necesario de la actuación probatoria; luego presenta las pruebas que se admitieron en el proceso referidos a los hechos que necesitan actuación probatoria; posteriormente las partes proponen cuestiones probatorias de las pruebas que fueron admitidas por el juez; luego el juez procede a tomar juramento a los que participan en esta etapa, actuándose los medios probatorios que fueron admitidos, incluyendo las cuestiones probatorias; y, finalmente esta etapa concluye el día programado, en caso no se haya agotado la actuación, en un lapso de cinco días hábiles se procederá con la audiencia. (Peña y Peña, 2011)

2.2.1.1.2.6. Alegatos y sentencia

En esta etapa los abogados presentan sus alegatos de manera oral y posteriormente el juez inmediatamente en un lapso de sesenta minutos, dará a conocer el fallo de su sentencia señalando fecha y hora para la notificación de su sentencia. (Peña y Peña, 2011)

2.2.1.1.3. Principios aplicables

2.2.1.1.3.1. Principio de inmediación

A través del cual, se busca la protección de los justiciables; debiendo el juez, al ser el único que dirige y conoce los actos del proceso, estar presente en todas las etapas, de audiencia, actuación pruebas y luego en el pronunciamiento de la sentencia; es decir, realizar sus actuaciones de manera inmediata. (Arce, 2013)

2.2.1.1.3.2. Principio de oralidad

Se considerar a la escritura como un sistema que vuelve lento a los trámites; es por ello, que se instauró la exposición oral en los procesos, como sistema de comunicación efectiva con resultados eficaces, por su celeridad e imparcialidad en el resultado final. (Arce, 2013)

2.2.1.1.3.3. Principio de concentración

A través de este principio, todas las pruebas deben incorporarse respetando las formalidades; es decir las actuaciones procesales no pueden incorporarse con posterioridad a los plazos y etapas establecidas en la ley (Arce, 2013)

2.2.1.1.3.4. Principio de celeridad

A través del cual, el juez debe comportarse diligentemente, cumpliendo con los términos y plazos señalados en la norma procesal, los cuales deben ser cortos y determinantes con la finalidad de resolver de manera rápida el proceso; así mismo, el juzgador deberá elaborar las resoluciones con el propósito de dar solución efectiva al conflicto, la cual deberá estar amparada en los derechos de los justiciables (Puente, 2015)

2.2.1.1.3.5. Principio de economía procesal

A través de este principio, los actos que se desarrollan en un proceso, deben ser los que se encuentran establecidos en la ley; el juez no debe aceptar hechos o medios probatorios que sean irrelevantes para solucionar el conflicto, debiendo ser descartados para no dilatar el proceso (Arce, 2013)

2.2.1.1.3.6. Principio de veracidad

La veracidad tiene relación con la presentación de los hechos por las partes, debiendo adjuntar solo los medios probatorios que sean existentes, que tengan autenticidad, absteniéndose de aportar hechos o pruebas falsas. (Arce, 2013). La finalidad de este principio es obtener la verdad para que el juzgador pueda emitir una sentencia justa (Huamán, 2011)

2.2.1.1.4. La audiencia

2.2.1.1.4.1. Concepto

El instante en que el juez entra directamente en contacto con las partes, así como los testigos, abogados y peritos, es la audiencia, en este acto se concentran la mayor cantidad de actuaciones procesales aplicando el principio de la oralidad (Priori, 2010)

2.2.1.1.4.2. Clases de audiencia

Las audiencias son de tres clases, en primer lugar se encuentra la audiencia de saneamiento, a partir del cual, el juzgador cumple con su deber de examinar la incorporación de los requisitos de admisibilidad y procedibilidad, procediendo a fijar

puntos controvertidos y cumple con la admisión de los medios probatorios quedando expedito para emitir su pronunciamiento; en segundo lugar, la audiencia de conciliación, que se fijó como obligatoria para que sean las partes de común acuerdo quienes pongan fin al proceso, y luego de escuchar a las partes el juez proceda a fijar los puntos controvertidos; y, el tercero, es la audiencia de pruebas, no se puede aplazar por tanto deben asistir las partes, sus abogados y terceros que estén legitimados; sin embargo, el juez puede disponer en caso se requiera continuar la audiencia, en este mismo acto fijará otra fecha (Morales, 2009)

2.2.1.1.4.3. Audiencias aplicadas en el caso concreto

En el presente caso sobre indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales en el expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04, se suscitó la audiencia única del proceso ordinario laboral, en la que se suscitaron los saneamientos procesales, para dar revisión a, vínculo laboral, determinado para la verificación de la condición de las acciones y el presupuesto proceso que brinda garantía en el debido proceso y que permite a los despachos pronunciamientos válidos y oportunos sobre los fondos controversiales sometidos a las decisiones jurisdiccionales.

2.2.1.1.5. Los puntos controvertidos

2.2.1.1.5.1. Concepto

Consiste en que el juez procederá a establecer los hechos que deberán ser probados, con la finalidad de esclarecer la controversia; a partir del cual, se determinará cuáles de los medios probatorios serán admitidos. (Priori, 2014.)

2.2.1.1.5.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto

Los puntos controvertidos en el expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04 fueron los siguientes:

- En el presente proceso se identificaron los siguientes puntos controvertidos:
- Establecer la acreditación del vínculo laboral de la parte demandante.
- Establecer si al actor se le adeuda los beneficios que solicitan como vacaciones gratificación y CTS, así como el establecimiento de sus montos.
- Establecer si existió despido arbitrario y valorar el monto total.

2.2.1.1.6. Los sujetos del proceso

Rosales (2017) refiere que sujetos del proceso son los participantes en el desarrollo de jurisdicción que contienen la idoneidad para ejecutar acciones procesales ante cualquier postura que se encuentre. La doctrina hace diferencias entre las partes y los intermediarios.

Según Rodríguez (2015) son todos aquellos que intervienen en el proceso penal de alguna u otra forma con excepción del imputado y la parte civil, los otros sujetos procesales pertenecen al ámbito del estado.

Son aquellos individuos que participan en un proceso judicial para el reclamo de determinada pretensión que ha sido formulada por otro sujeto. Al individuo que ejerce la acción se le denomina actor o demandante, al individuo que resiste, rebate o quiere contradecir y/o contestar la acción se denomina parte demandada o demandando (Bustamante, 2017)

2.2.1.1.6.1. El juez

El juez es autoridad suprema de un órgano de justicia, que tiene como funciones principales la administración de justicia cuando se presentan ante él situaciones controvertidas entre dos sujetos. (Diccionario Jurídico Mexicano, 2006, p.48)

Es aquel que tiene la potestad para enjuiciar, dar trámite, sentenciar y realizar la sentencia de una problemática o causas. Es aquella persona o entidad con carácter de nombramiento para dar solución a los conflictos. (Bustamante, 2017)

Se denomina así a los miembros del Poder Judicial que se encargan de sentenciar asuntos que se someten bajo sus jurisdicciones. El juez está sometido a cumplir sus funciones conforme manda la Carta Magna y demás leyes, con la responsabilidad que son determinadas. Asimismo, son quienes actúan de forma unipersonal, opuestamente a quienes obran colegiadamente y son ministros, vocales, etc. (Muñoz, 2014).

2.2.1.1.6.2. Las partes

2.2.1.1.6.2.1. Demandante

Es aquel sujeto quien realiza la demanda o solicita una determinada acción judicial se denomina demandante, siendo quien pretende algo en un proceso y es quien admite las iniciativas procesales, su denominación es homologa actora, parte actora o demandante. (Cabanellas, 1998)

Son los sujetos jurídicos que acuden ante un magistrado para valer su pretensión y movilizar las prestaciones jurisdiccionales a través del tribunal correspondiente, mayormente los supuestos son personas particulares, colectivas quienes se adjudican el rol de demandante (Bustamante, 2017).

Es aquel individuo que formula una demanda y se le llama demandante, es quien insta, solicita un reclamo o necesita algo por lo cual da inicio a una acción judicial, tomando iniciativas en el proceso en la que asume tal condición (Castillo, 2010)

2.2.1.1.6.2.2. Demandado

Es aquel sujeto de quien se le exige alguna cosa en los juicios ya sea civiles, laborales, contenciosos administrativos, son individuos a quienes se le interponen las demandas, denominándose la parte demandadas (Bustamante, 2017).

Son considerados como aquellos sujetos que son llamados al proceso con el propósito de que asuman las posiciones contrarias a la pretensión de quien demanda, y del cual pueden objetar a través de la excepción o defensa.

Es aquel individuo a quien se le interpone la demanda y esta debe presentarse ante el órgano jurisdiccional. Es al cual va dirigido la demanda y las acciones contenidas de las mismas, constituyendo parte en el proceso adverso a la otra parte que es la demandante, ejercitando la acción y establecimiento de la Litis. (Castillo, 2010)

2.2.1.2. La prueba

2.2.1.2.1. Concepto

Es el instrumento acreditado por ley, cuya finalidad es demostrar, que los hechos que son objeto de litigio entre las partes, son veraces o falsos; de tal manera que el juez evalúe la realidad fáctica de los fundamentos, respecto al acontecimiento de los hechos, para posteriormente emitir una decisión en base a la razón, valorando todos los medios probatorios que fueron admitidos en el proceso (Alvarado, 2019)

2.2.1.2.2. El objeto de la prueba

No son considerados como objeto de la prueba a los hechos, porque éstos ya existen, inclusive desde antes del proceso, dando inicio a éste; por lo que tienen que ser probados las afirmaciones sobre los hechos que se encuentran en situación de controversia en el proceso. (Alvarado, 2019)

2.2.1.2.3. Valoración de la prueba

Consiste en las actividades razonables del juez, para valorar de manera cualitativa todos los medios de prueba aportados por las partes del proceso, analizándolas en forma conjunta, utilizando la aplicación de las normas constitucionales, las sustantivas y procesales. (Alvarado, 2019)

2.2.1.2.4. La carga de la prueba en materia laboral

En materia procesal del trabajo, es el empleador quien tiene la obligación de probar los hechos, específicamente en casual del despido; la explicación de esta regla, se basa en que al considerarse al trabajador la parte más débil de una relación de trabajo, es difícil poder conseguir medios probatorios suficientes para que le reconozcan sus derechos; sin embargo, el empleador en su condición de parte dominante tiene acceso a estos medios (Arévalo, 2012)

2.2.1.2.5. Las pruebas en las sentencias examinadas

Se examinaron las siguientes pruebas: a) Boleta de pago del demandante, donde indica las labores que desarrollaba, de obrero – minero a tajo abierto; con el cual se acredita la relación laboral con la empresa; b) Copia certificada de denuncia policial, donde indica que se presentó a laborar; sin embargo, la encargada de recursos humanos le indica que no se le iba a cancelar del mes de julio y de agosto, por baja producción impidiéndole el ingreso a su centro de trabajo; con lo cual se acredita que el mencionado día llegó a trabajar a las 7:00 a.m. (Expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04, 2013)

2.2.1.2.5.1. Prueba documental

De acuerdo al Código Procesal Civil en su art. 233 refiere que las pruebas documentales son todos aquellos escritos u objetos que son necesarios para la acreditación de algún hecho.

La prueba documental son aquellos medios probatorios típicos, que se constituyen por los escritos que sirven para la acreditación de hechos, asimismo este tipo de documentos son públicos como privados, de acuerdo a que hayan sido otorgados por funcionarios públicos del Estado. Lo constituyen escritos u objetos que perpetúan el recuerdo de los hechos jurídicos, con los cuales se acredita los hechos controvertidos. (Castillo, 2010)

2.2.1.2.5.2. La prueba pericial

Según el Art. 262 del C.P.C, esta procede cuando la apreciación de los hechos

controvertidos requiere de conocimientos especiales de naturaleza científica, tecnológica, artística u otra análoga.

Castillo (2010) Esta consiste en la aportación del Juez de la opinión de personas expertas sobre los hechos materia de la controversia, esta implica la constatación de hechos por los especialistas de alguna rama del saber. Por la pericia se constata y se explican los hechos controvertidos

2.2.1.3. La sentencia

2.2.1.3.1. Concepto

Consiste en una resolución judicial donde el juez se pronuncia acerca de las pretensiones que plantearon las partes procesales en la demanda, su contenido comprende un correlato lógico y coherente, requisitos obligatorios para emitir un fallo (Gómez, 2018)

Es el acto procesal decisorio; a través del cual, el juez investido de poder jurisdiccional, decide respecto al conflicto, esta decisión es razonada y motivada, teniendo cuenta los hechos y pretensiones de ambas partes, así como las pruebas y las normas jurisdiccionales (Priori, 2014)

2.2.1.3.2. La sentencia en la Ley Procesal Laboral

El artículo 31, la Ley 29497 regula el contenido de la sentencia, indicando que en esta resolución, se encuentran plasmado los argumentos y medios probatorios presentados por las partes procesales, en su defensa; indicando la parte demandante los derechos que no fueron reconocidos por el demandado y las prestaciones o beneficios que deberá cumplir; teniendo en cuenta que si las prestaciones son en suma de dinero, se deberá indicar el monto líquido; quedando a criterio del juez en caso sean pagos de sumas mayores a las indicadas en el petitorio, dispondrá el pago que corresponde.

Así mismo, en petitorios con varios demandantes o demandados, el juez se pronunciará por los derechos y obligaciones de cada uno de ellos. Por otro lado, la cuantía y modo de pago de intereses y costas y costos del proceso se pronunciarán de manera expresa en la sentencia. (García, 2019)

2.2.1.3.3. La motivación en la sentencia

Está relacionado con la argumentación a la decisión emitida por el juzgador en el acto administrativo; es decir, justifica su decisión con la finalidad de brindar un conocimiento

sobre los hechos reales y las normas jurídicas que fueron fundamentadas (Toyama, Huamán, Puntriano, Abanto, Limas, Castañeda, Mesinas y Gaceta Jurídica, 2010)

2.2.1.3.4. Concepto de motivación

La motivación de la resolución judicial se considera importante para las observancias de los procesos debidos y de forma concreta como parte de los litigios, para las observancias del derecho a las tutelas efectivas y expeditas del derecho e interés de cada sujeto, sin que se queden sin defensa, motivaciones de contestar congruentemente, lógico de razonabilidad que deben coexistir entre las pretensiones, elemento factico, la consideración y vinculo de las normas jurídicas y resoluciones anexadas (Castillo, 2010).

La motivación de la resolución son garantías esenciales que facilitan que las configuraciones del derecho sean adecuadas al debido proceso, siendo las motivaciones la forma por el cual, quienes tengan la potestad de decisión sobre alguna causa, pueda argumentar de forma lógica la consideración que se tome en consideración en el momento de dar solución un caso específico (Díaz y Benavides, 2016).

2.2.1.3.5. El principio de congruencia en la sentencia

Es una regla del derecho procesal, a través del cual el juez se encuentra obligado a que sus decisiones se encuentren acorde a los hechos y las peticiones realizadas en la demanda (Benitez, 2017)

2.2.1.3.6. La motivación fáctica

Siendo cuestionable las necesidades y exigencias de la motivación de resolución jurisdiccional, las culturas motivacionales se localizan con resistencias en los ámbitos de pruebas. Si la valoración de las pruebas consisten en la determinación si la afirmación introducida en los procesos mediante medio de prueba se entienden como verdadera, probable en grados suficientes, lo que se entiende como la determinación de las correspondencias de los hechos descritos, por lo que es necesario las motivaciones, lo explícito de la razón apoyada en la verdad de tales confirmaciones, siendo necesario que la motivación de los cuestionamientos que lo conllevan a tales juicios que se relaciona con los elementos facticos. (Franciskovic, 2017).

2.2.1.3.7. La motivación jurídica

La motivación jurídica es uno de los requerimientos que se exigen para avalar que las motivaciones de los procesos se encuentren fundadas en derecho, en donde las

necesidades de que las justificaciones del magistrado establezcan aplicaciones racionales de los sistemas de fuentes de jurisdicción, así como las justificaciones de las decisiones sean respetadas y no vulneren derechos esenciales y que estas motivaciones determinen conexiones adecuadas entre la normativa y los hechos (Franciskovic, 2017).

Ledesma (2017) en relación a la motivación de sentencias emitida por el tribunal constitucional, refiere que: Los derechos a la debida motivación de sentencias obligan a que el órgano jurisdiccional resuelva la pretensión de la parte congruentemente de acuerdo a las terminologías que venga formulada sin que se cometa incongruencias ni vicios. Los incumplimientos totales de dichas obligaciones, como cuando no se da contestación a la pretensión o desviación de las decisiones dentro del marco de la controversia judicial y que no pueda ser defendido, constituyéndose las vulneraciones al derecho de tutela judicial y derecho a las motivaciones de las sentencias por incongruencias emisivas.

2.2.1.3.8. El principio de congruencia en la sentencia

2.2.1.3.8.1. Concepto

De acuerdo al sistema normativo peruano, ha dispuesto que los magistrados deben ser quienes emitan una resolución judicial especialmente las sentencias, solucionando de forma especial los puntos controvertidos, con las expresiones claras y precisas de lo que se toma decisión de acuerdo se aprecia en el Código Procesal Civil en el inc. 4 del art. 122.

Este principio consiste en que los magistrados no deben dar pronunciamientos más allá de la pretensión de la parte, en tal sentido las sentencias no deberán tener en sus contenidos más de lo que se pide, y el magistrado de lo que debe dar el fallo, de acuerdo a lo que se alega y se prueba, lo que son imperativos de la justicia. (Gómez, 2018).

2.2.1.3.8.2. La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral

Consiste en que el Juez laboral tiene la facultad para expedir sentencias las cuales van más allá de lo que indica el petitorio que contiene la demanda (Toledo, 2013)

2.2.1.3.8.3. Sentencia plus o ultra petita

Según la Ley Procesal del Trabajo, el superior jerárquico puede pronunciarse por el monto del petitorio, cuando se ha incurrido en error material al realizar los cálculos de montos liquidables por el demandado; en tal sentido, en un proceso laboral, se le permite al juez

emitir válidamente un fallo incongruente sólo en sentencias ultra petita, es decir, el juez está autorizado de manera expresa a ordenar pago de montos mayores a los que se han establecido en la demanda que pueden haberse originado por errores de cálculo, puede ser por desconocimiento o por haber aplicado una norma legal errada. El fallo ultra petita, concede al trabajador una tutela especial de poder percibir el total de sus beneficios laborales (Villasante y Gaceta Jurídica, 2009)

2.2.1.4. El recurso de apelación

2.2.1.4.1. Concepto

Es un recurso ordinario que lo formula aquel que se considera agraviado por el error o vicio de una resolución judicial y tiene como finalidad, lograr que un órgano jurisdiccional superior reexamine y decida en revocar o anular de manera parcial o total la decisión, emitiendo otro u ordenando a un juez de superior jerarquía expida una nueva resolución con los considerandos procedentes del órgano revisor. (Alvarado, 2019)

2.2.1.4.2. Casos en que procede el recurso de apelación

La apelación procede contra: a) Sentencias de primera instancia, cuando son emitidas en un proceso ordinario laboral, de ejecución o sumario, el cual se interpone en un plazo de cinco días desde que es notificado la resolución con excepción del proceso sumarísimo; b) Autos, en aquellos que pongan fin a la instancia, los que resuelven excepciones de caducidad, cosa juzgada, prescripción, falta de legitimidad para obrar; c) Autos expedidos antes de la sentencia, en el transcurso del proceso, entre ellos los que resuelven tachas u oposiciones a los medios probatorios; y autos expedidos después de haberse dictado la sentencia, los que se concede sin efecto suspensivo. (Villasante y Gaceta Jurídica, 2009)

2.2.1.4.3. Efectos que produce el recurso de apelación

Al concederse el recurso de apelación, sus efectos que producen son: a) efecto devolutivo, debido a que corresponde a un juez distinto al que emitió la resolución; b) efecto suspensivo, a través del cual, la resolución que fue apelada no surte efectos hasta que sea resuelta; este efecto, depende del tipo de resolución a impugnar. (Villasante y Gaceta Jurídica, 2009)

2.2.1.5. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia

2.2.1.5.1. La claridad

Según Schreiber (2017) refiere que la claridad del lenguaje judicial o del lenguaje de los

jueces y la realización del derecho a la comprensión de las decisiones judiciales, depende concretamente de quiénes son los destinatarios de las resoluciones y, más genéricamente, del patrón lingüístico del grupo social al que pertenecen. La claridad de un texto judicial supone, en cambio, que no solo el fallo sino también los fundamentos y las demás partes esenciales de la decisión lleguen a ser razonablemente comprendidos por el justiciable. Esto les permitirá adoptar una decisión mejor informada y consciente sobre el destino del proceso.

Las sentencias tienen que ser concisas, claras y racionales la demanda con la pretensión de la parte, deducida de forma oportuna en el conflicto. Se realiza la declaración de lo que se exige, se condena o se absuelve a los demandados y refiriendo los puntos del litigio que fueron el tema del conflicto (Toyama y Vinatea, 2015).

2.2.1.5.2. La sana Crítica

La sana crítica se conoce como fórmulas legales para facilitar a los arbitrios judiciales las apreciaciones de las pruebas, es semejante a las valoraciones judiciales o libres convicciones. En este sistema respalda que los valores probatorios que estimen determinadas pruebas sean realizados por un magistrado, determinándose en ellos los deberes de análisis y valoración de pruebas con criterios lógicos y consecuentes, en la que sustentan las motivaciones por el cual se les otorgan las eficiencias probatorias a las pruebas (Schreiber, 2017).

2.2.1.5.3. Las máximas de la experiencia

El magistrado para la motivación de sus decisiones acerca de los hechos, es adecuado que las motivaciones no sean genéricas y abstractas a las máximas de las experiencias sino que sean concretas máximas de experiencias por cada medio que se prueba, lo que se infiere que las justificaciones no deben restringirse a las referencias genéricas de la máxima de experiencia en forma de cláusulas de estilos y vacías de contenidos, más bien que los juzgadores deben dotar los contenidos a las máximas en relación con los medios probatorios como son las coherencias de las declaraciones de los testigos, confiabilidad de las declaraciones de las partes, contextualizaciones de los documentos, observancias de las pautas científicas en las elaboraciones de los dictámenes (Arévalo, 2016).

2.2.1.6. Medios impugnatorios

2.2.1.6.1. Concepto

La impugnación es una definición empleado en el contexto procesal. Que al mencionar “impugnar” se refiere a las interposiciones de los recursos contra las decisiones judiciales, la cual se entiende como aquellas resoluciones susceptibles de recurso de impugnación. En la Ley de enjuiciamiento civil no se hace mención propia sobre esta definición, sino que es desarrollada en el recorrido de sus artículos, y de los exámenes de tal previsión legal permitiendo considerar que la definición genérica al que se hace mención se entiende como las posibilidades de impugnar las resoluciones judiciales, siendo insuficiente englobar el total del supuesto en lo que expresa el libro procesal (Arévalo, 2016).

El medio impugnatorio se conoce como aquel mecanismo de saneamientos procesales, donde tienen el objetivo de eludir equivocaciones y la arbitrariedad del magistrado en la sustentación del proceso, facilitando una decisión legal y justa (Monroy, 2017).

Los medios impugnatorios establecen aquellas herramientas de los que vale cada parte con el propósito de controvertir la validez de los actos procesales, que en un presunto caso posee vicios o errores que lo perjudican, en las que deberán ser corregidas por el mismo órgano de justicia o un ente supremo. (Rioja, 2014)

Los medios impugnatorios son actos procesales caracterizados por ser formal y motivado, que simbolizan la manifestación de voluntades ejecutada por las partes y por tercero legitimado que se dirigen a querellar sucesos anómalos o viciados que tienen su afección en las acciones procesales, por lo que se pide a los órganos jurisdiccionales revisores que procedan a su revocamiento o nulidad, para así de esta forma eliminar el agravio inferido a la parte impugnante derivada de las acciones procesales que se cuestionan sobre él.

2.2.1.6.2. Clases

Los medios impugnatorios de gran relevancia son los remedios y los recursos.

A. El Remedio: El remedio es considerado por el Código Procesal Civil en su art. 356, un medio impugnatorio que se formulan por quienes se consideren agraviados por acciones procesales no contenida en una resolución motivada.

B. Los Recursos: Los recursos son aquellos medios impugnatorios que las leyes brindan a los sujetos procesales y a terceros, para que el mismo magistrado que haya dictado

una sentencia, o que los superiores jerárquicos la revisen, con la finalidad de dar corrección a los vicios en la que se incurra. Asimismo, estos se refieren a las impugnaciones de las acciones procesales, en donde ejecutado tal acción, las partes agraviadas tienen dentro del límite que establece la ley, el poder de ser impugnada con destino a impulsar las revisiones de las acciones y sus eventuales modificaciones (Couture, 2010).

Recurso de reposición, Peña y Peña (2011) se refiere a los recursos de reposición denominados doctrinariamente como retractaciones, reformas, reconsideraciones y súplica, son medios impugnatorios que forman parte de los llamados sistemas de impugnación, que ha sido diseñado acerca de las posibles existencias y configuraciones de los errores en la decisión judicial y que dan posibilidad a la partes procesales para que puede manifestar su defensa ante los posibles casos de arbitrariedades judiciales.

Apelación:

El recurso de apelación tiene por finalidad que los órganos jurisdiccionales superiores examinen la demanda de las partes o terceros legitimados, las resoluciones que generen agravios, con la finalidad de que se anule o se revoque de forma total o parcial, asimismo estas proceden contra la sentencia a excepción de las que son impugnables como los recursos de casaciones y las que se excluyen de los convenios entre las partes procesales.

Casación, este recurso tiene la finalidad esencial la forma adecuada de aplicar e interpretar los derechos objetivos, así como el unificar las jurisprudencias nacionales por la Corte Suprema de Justicia, esta resolución procede contra aquellas sentencias que se expidan en revisiones por la Corte Suprema, por auto expedido por Corte Suprema que en revisiones finalizan los procesos, y a través de la resolución que la norma indique. (Zavaleta, 2002)

La queja, este tipo de recurso presenta una naturaleza de excepción, recurrente de las negativas de los órganos jurisdiccionales para la admisión de las impugnaciones, son vías de proceso indirecto para conseguir acceder la impugnación negada y deducida (Neyra, 2010)

2.2.1.6.3. Fundamentos

Los fundamentos de la objetividad de los medios impugnatorios son los hechos de que los juzgamientos son actividades humanas, que se expresan y se materializan en los textos de resoluciones, donde los juzgamientos son expresiones elevadas del alma. No resulta

sencillo tomar la decisión acerca de la vida, de las libertades y del bien u otros derechos. (Chaname, 2009)

2.2.1.6.4. Medio impugnatorio empleado en el caso concreto

El medio impugnatorio que se empleó en el presente caso estudiado fue el recurso de apelación en la que se sustentó que el magistrado no valoró adecuadamente los medios probatorios que se presentaron, de las cuales al no tramitarse como debe corresponder los medios probatorios el fallo de la sentencia no es pertinente con lo que se solicita, es por ello que a través de este recurso de apelación el cual se ve a una instancia suprema para que vuelva examinar el caso con criterios más idóneos y pertinentes en aplicación a la normativa.. (Expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04)

2.2.2. Sustantivas

2.2.2.1. El contrato de trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Es un negocio jurídico, donde se encuentra plasmado un acuerdo de voluntades entre dos partes, denominados trabajador y empleador, este acuerdo se realiza de manera voluntaria verbal o escrito, o también puede ser expresa o tácita; se indica los servicios que prestará el trabajador de manera personal y subordinada y el empleador cumplirá con el pago de su salario. (Toyama, 2015)

2.2.2.1.2. Elementos del contrato de trabajo

Toyama y otros (2010), indica que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) en su inciso 4, señala que, en todo contrato de trabajo, tienen que estar presente los siguientes elementos:

- Prestación personal de servicio. A través del cual el trabajador es el único encargado de prestar los servicios contratados; caso contrario, si fuese un tercero quien realice el servicio carecería de vinculación personal, por tanto, no cabría la protección del derecho al trabajo.
- Subordinación. Consiste en la relación de carácter jurídico que existe cuando una persona presta sus servicios, poniendo su fuerza de trabajo a disposición de otro, el cual se encarga de dirigir y organizar.

- La remuneración. Consiste en la retribución que es otorgada por el empleador por el servicio prestado del trabajador, existiendo un acto de intercambio.

2.2.2.1.3. Características del contrato de trabajo

Las características, según Zavala (2011), son:

- Consensual. Cuando el consentimiento de ambas partes se encuentra perfeccionado, obligándose a cumplir lo que se encuentra estipulado en el contenido
- Sinalagmático. A través del cual se determina las condiciones de correspondencia en las prestaciones de servicios, las cuales son estipuladas por el empleador; sin embargo, son recíprocas las obligaciones, debido a que la entrega de la fuerza de trabajo por parte del trabajador, supone una contraprestación de remuneración por parte el empleador.
- Bilateralidad. Porque existe una relación laboral entre el empleador y el trabajador; sin embargo, económicamente no se encuentran en la misma proporción, presentándose una relación de dependencia
- Oneroso. Debe existir un equilibrio en el proceso de prestaciones de servicio, cumpliendo el trabajador con la prestación del servicio y el empleador, con entregar el monto de dinero establecido, pudiendo ser parte de esta remuneración en especie.
- Conmutativo. Las prestaciones deben ser de conocimiento entre las partes, estando en condiciones de considerar los beneficios o pérdida que resulten de su aplicación; por tanto, el trabajador debe contar con la suficiente información del vínculo laboral para establecer una decisión correcta y conservarla durante la vigencia del contrato
- Ejecución continuada. Debe considerarse permanentes los vínculos laborales; en casos de la vigencia de contratos a plazo determinado o indeterminado, las prestaciones deben ser periódicas.
- Principal. La existencia de la relación laboral en un contrato de trabajo, no puede formar parte de otro acuerdo entre partes.
- Personal. Se refiere a la capacidad laboral y esfuerzo personal del trabajador a cambio de una remuneración en suma de dinero.

2.2.2.1.4. Los sujetos del contrato de trabajo

2.2.2.1.4.1. El Trabajador

Es el sujeto que de manera libre y voluntaria presta de manera personal y directa sus servicios a favor de otro sujeto, que será el empleador; durante esta relación, debe existir subordinación o dependencia, encontrarse bajo la dirección del empleador, y recibirá una remuneración como contraprestación a sus servicios. (Toyama, 2015)

2.2.2.1.4.2. El Empleador

Es considerado el acreedor de los servicios que brinda el trabajador, se encarga de dirigir y fiscalizar las actividades del mismo, y es deudor del salario. (Toyama y Vinatea, 2015)

2.2.2.1.5. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad

2.2.2.1.5.1. Concepto

Este contrato se realiza cuando existe una causa de carácter objetiva que evidencie la contratación de manera temporal; formalmente se celebra por escrito, detallando la causa de celebración, así como el plazo y otras condiciones relacionadas. (Ferro, 2019)

2.2.2.1.5.2. Tipología

Se clasifican en a) contratos de naturaleza temporal, se aplica cuando se produce un lanzamiento de una actividad nueva; es decir, por inicio de actividades de una empresa; así mismo, cuando existen necesidades de mercado; es decir el personal regular no puede atender de manera permanente las actividades; y, cuando se amplían o modifican las actividades de una empresa b) contratos de naturaleza accidental, se aplica en un contrato ocasional, para atender actividades de naturaleza transitoria; en contratos por suplencia, cuando se tenga que reemplazar a un trabajador de manera temporal; en contratos por emergencia, cuando se tenga que atender situaciones fortuitas; es decir no previstas; y, c) contratos de obra o servicio, se aplica en contratos para obra determinada, cuando es necesario que se culmine con un servicio específico; en contrato intermitente, cuyo personal se destina para ejecutar actividades de carácter permanentes que no tienen continuidad por su naturaleza; por lo que no se considera contrato temporal; y contratos de temporada, que se inicia por acuerdo entre el empleador y trabajador a cumplir con atender necesidades que se desarrollan en determinadas épocas del año. (Ferro, 2019)

2.2.2.1.5.3. Desnaturalización

La desnaturalización se realiza cuando el trabajador continúa con sus labores luego del vencimiento del plazo indicado en su contrato; luego del término de la obra o servicio específico o sin renovación de contrato; cuando en calidad de suplente sigue laborando porque el titular del puesto aún no se reincorpora a sus labores; y, cuando existe fraude; es decir, no hay causa para que sea contratado. (Ferro, 2019)

2.2.2.2. La extinción del contrato de trabajo

2.2.2.2.1. Concepto

Es la finalización definitiva del vínculo laboral entre el trabajador y el empleador, lo cual origina el cese por parte del empleador a abonar la remuneración y del trabajador a continuar con la prestación de sus servicios. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f.)

2.2.2.2.2. Causas de la extinción del contrato de trabajo

2.2.2.2.2.1. El fallecimiento del trabajador

Se considera a la prestación de servicios, personal, que debe ser desarrollado por una persona natural; en consecuencia, si desaparece físicamente el trabajador, fallece, no existiría relación laboral. La muerte se puede producir por muerte natural, muerte presunta, por enfermedad y por accidente. (Zavala, 2011)

2.2.2.2.2.2. Jubilación

Consiste en el término de la relación laboral, y tiene correspondencia con la edad del trabajador; el sistema peruano considera, tres clases de jubilaciones, la jubilación voluntaria, cuando el trabajador cumple con todos los requisitos, siendo aprobado para acceder a ella; la jubilación obligatoria por decisión del empleador, al cumplir todos los requisitos para que el trabajador se jubile, si no lo realiza, el empleador en su condición de tal, puede hacerlo; jubilación obligatoria por mandato de ley, esta jubilación es automática y obligatoria al cumplir el trabajador setenta años. (Zavala, 2011)

2.2.2.2.2.3. La invalidez absoluta permanente

Cuando por causa de enfermedad o accidente que impida realizar sus labores para las que se contrató en su centro de trabajo, el trabajador presentará documentos como la

declaración emitida por ESSALUD o del Ministerio de Salud o Junta de Médicos que sustenten su incapacidad laboral. (Zavala, 2011)

2.2.2.2.4. La renuncia del trabajador

Por cuenta propia por alguna causa o sin ella, el trabajador tiene la potestad de decidir, terminar la relación laboral, careciendo de esa libertad el empleador. (Zavala, 2011)

2.2.2.2.5. El mutuo disenso

Por acuerdo del trabajador y el empleador, se da por finalizado el contrato de trabajo; este acuerdo debe encontrarse por escrito y con la liquidación de todos sus bienes sociales que le corresponda; así mismo, debe contener la firme voluntad inequívoca y recíproca de ambas partes de concluir la labor. (Zavala, 2011)

2.2.2.2.6. El despido

Se realiza por voluntad unilateral del empleador, para lo cual se debe tener en cuenta la existencia de causales y la aplicación de su poder disciplinario. (Zavala, 2011)

2.2.2.3. El despido

2.2.2.3.1. Concepto

Consiste en la decisión de voluntad unilateral del empleador o contratante, para la extinción o término de la relación de trabajo. (Tovalino y Gaceta Jurídica, 2014)

2.2.2.3.2. Características del despido

Zavala (2011), señala las siguientes características:

- Acto unilateral. El fin de la relación laboral, es realizado por el empleador, de acuerdo a la existencia de causales y si fuera por decisión personal se consideraría despido nulo.
- Acto recepticio. Se refiere a la existencia de una comunicación efectiva entre el empleador y el trabajador.
- Acto constitutivo. El despido lo realiza el mismo empleador sin acudir a ninguna instancia
- Acto extintivo. El fin de la relación laboral no es retroactivo.

2.2.2.3.3. Causales de despido

Las causas justas de despido, son dos: a) Las que se sustentan en la capacidad del

trabajador, pudiendo sufrir diversas alteraciones que afecten de manera efectiva y cualitativa su desempeño laboral; y, b) Las que se basan en la conducta del trabajador, se trata de la actitud en su comportamiento haciendo imposible la relación en el trabajo, implicándose la pérdida de confianza en el trabajador (Zavala, 2011)

2.2.2.3.4. Clases de despido

Según la Legislación Peruana, Tovalino y Gaceta Jurídica (2014) señala que las clases de despido son:

- Despido justificado. Este tipo de despido es muy frecuente, por las discusiones originadas entre el empleados y trabajador; se encuentra fundamentado en la falta disciplinaria del trabajador
- Despido nulo. Cuando en el acto de despido se encuentre afectados los derechos fundamentales regulados en la Constitución, quedará sin efecto el despido.
- Despido Arbitrario. Cuando el trabajador es despedido por el empleador, sin causa justa alguna; por ejemplo, ante una causa presentada por el empleador que no ha sido probado en el juicio, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización.
- Despido Indirecto. Se caracteriza por la presencia de actos de hostilidad por parte del empleador cuya finalidad es extinguir la relación laboral con el trabajador; por tanto, se recurre ante las instancias judiciales para controlar estos actos carentes de razonabilidad.

2.2.2.3.4.1. Clases de despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)

Esta Ley considera al despido en sentido estricto como la terminación de una relación laboral que se realiza por iniciativa del empleador; tal es así que en su art. 34 señala dos clases de despido: a) Despido arbitrario, que se subclasifica en incausado, cuando no se expresa el motivo del despido; e injustificado, donde se invoca un motivo sin embargo no es probado en un proceso judicial; en ambas subclasificaciones, la reparación es solo con la indemnización; b) Despido nulo, consiste en la vulneración de los derechos fundamentales laborales, como la libertad sindical, igualdad, no discriminación y tutela jurisdiccional efectiva; la reparación en este caso es reposición o indemnización (Neves, 2015)

2.2.2.3.4.2. Clases de despido según el Tribunal Constitucional

De acuerdo con el Tribunal Constitucional, los tipos de despido son: a) Despido incausado. Cuando se le hace conocer, en forma verbal o escrita, al trabajador sobre su despido, sin explicación de causa que proceda de su conducta o labor. b) Despido fraudulento. Cuando el empleador utiliza de manera formal las disposiciones de la Ley para justificar un despido que no es verídico. (Tovalino y Gaceta Jurídica, 2014).

2.2.2.4. Los beneficios sociales

2.2.2.4.1. Concepto

Consiste en los conceptos percibidos por los trabajadores al realizar un trabajo dependiente; sin importar el origen del trabajo, ni el monto, siendo lo relevante que lo percibe en su condición de tal. Los beneficios sociales que tienen un origen legal se generan y perciben en la relación laboral, entre ellos tenemos, a las gratificaciones de julio y de diciembre, la asignación familiar, la bonificación por tiempo de servicios, las participaciones anuales en las utilidades, el seguro de vida, la compensación por tiempo de servicios (CTS); así mismo las vacaciones o indemnizaciones por despido arbitrario (Toyama, s.f.)

2.2.2.4.2. Componentes de los beneficios sociales

Los componentes de los beneficios sociales son los siguientes:

a) Compensación por tiempo de servicios

La compensación por tiempo de servicios (CTS) se considera doctrinariamente a las remuneraciones diferidas que forman parte de las remuneraciones ordinarias. Asimismo, este realiza doble función como las provisiones de la contingencia que ocasiona los ceses en los trabajadores y las promociones de los trabajadores y demás miembros familiares. Esta podrá ser retirada al finalizar el vínculo laboral, excepcionalmente se puede retirar por partes dentro del avance de la vida laboral. (Haro, 2010).

b) Gratificaciones

Las gratificaciones se refieren a la suma de dinero que los empleadores otorgan al trabajador que se encuentra sujeto a los regímenes de las actividades privadas, de formas adicionales a las remuneraciones con ocasiones de celebrar algunas fechas

festivas de caracteres cívicos o religiosos, como navidad y fiestas patrias (Haro, 2010).

c) Vacaciones

Las vacaciones son derechos que tiene cada trabajador después de haber cumplido ciertos requerimientos, tal derecho es el disfrute de 30 días de descanso físico con remuneración de forma interrumpida por cada año que se cumpla con la totalidad de los servicios prestados. Los trabajadores de micro y pequeñas empresas que cumplan con los records determinado en el art.10 del D.L N° 173 “Ley de consolidaciones de descanso remunerado del trabajador sujeto a los regímenes laborales de las actividades privadas” tienen derecho a 15 días como mínimo de descanso anualmente (Haro, 2010).

2.2.2.4.3. Determinación del monto de los beneficios sociales

Cuando culmina el vínculo laboral por parte de los empleadores que no obedezcan a causas justas normadas por las leyes, las legislaciones protegen contra los despidos arbitrarios solo aquellos trabajadores que laboran cuatro horas al día o más para el mismo jefe siendo indispensables las existencias de causas justas contempladas en las leyes y que sean comprobadas. (Ruiz, 2017).

Asimismo, la base del cálculo se emplea para determinar el monto de los beneficios sociales se da por medio de las remuneraciones que sirven como bases para los pagos de las indemnizaciones, correspondiente a las remuneraciones mensuales que percibe cada empleado cuando es despedido. Para computar la remuneración variable e imprecisa se tiene en consideración las pautas establecidas en el D.L N° 650, conocida como Ley de compensaciones por tiempo de servicio. Cuando se trata de un asalariado remunerado a comisiones porcentuales o destajo, las remuneraciones mensuales ordinarias equivalen a promedio del ingreso que se percibe durante los seis meses últimos antes del despido o durante la fase de periodo trabajado si los vínculos laborales fueron menores a seis meses (Valdez, 2015).

Los abonos de las indemnizaciones proceden cuando superan la fase de prueba y sus cantidades varían dependiendo de los contratos si estos son de plazos indeterminados o están bajo sujeción a modalidades. Si los contratos son a plazos indeterminados la cantidad de indemnizaciones son de una remuneración y media mensual por cada año completado en la totalidad de sus servicios. La fracción anual es abonada por treintavos

y dozavos de acuerdo como corresponda, en tanto que la cantidad máxima son de doce remuneraciones. Sin embargo, si el contrato está bajo sujeción de modalidades, corresponde remuneración y media mensual por mes que se deja de trabajar hasta la finalización de la contratación, la cantidad máxima es de doce remuneraciones.

Las indemnizaciones por despidos arbitrarios deben ser abonados dentro de las 48 horas de que se produce el despido, si no es así se devenga el interés con las tasas laborales fijadas por el Banco Central de Reserva, y no proceden las acumulaciones por tiempo de servicio en los casos de reingresos, a efectos por pagos de indemnizaciones por despido (Valderrama et al, 2016, p. 45).

2.2.2.4.4. Normas relacionadas con los beneficios sociales

El marco normativo que comprende a los beneficios sociales vigentes en el país es como sigue:

Para la compensación por tiempo de servicios (CTS), se tiene el D. S. N° 001-97-TR, que tiene por objeto compensar los tiempos de servicios las cuales tienen calidades de beneficios sociales de provisiones de la contingencia originada por la culminación de trabajo y para la promoción de los trabajadores y los integrantes de su familia.

Para las vacaciones y descansos remunerados, se tiene el D. L. N° 713, el cual nos indica que los trabajadores tienen derecho de laborar 24 horas reiteradas como mínimo con descanso semanal el cual se otorga con preferencia los días domingos. Y para aquellos que trabajen el día correspondiente al descanso podrán reemplazar por un diferente día que incurra dentro de la misma semana, y que tendrán derecho a los pagos de las retribuciones que corresponden a las labores efectuadas más las sobretasas en su 100%.

Para las gratificaciones, se tiene la Ley N° 27735, que tiene por objeto establecer los derechos de los colaboradores que están bajo los regímenes laborales de las actividades privadas a obtener dos gratificaciones anuales en fiesta patria y navideña. Asimismo, cada cantidad de la gratificación son equivalentes a las remuneraciones que perciban los trabajadores en las oportunidades en las que compete el otorgamiento de los beneficios.

En cuanto a la participación en las utilidades, se tiene el D.L. N° 892, encargado de regular los derechos de cada trabajador a la participación en la utilidad generada por las entidades que desarrollan labores que generen rentas de tercera categoría, y que cada colaborador comprendido bajo los regímenes de las actividades privadas, tiene derecho a la

participación en la utilidad que genere la empresa a través de las distribuciones por porcentajes como son un 10% entidades pesqueras, telecomunicación, industrial, 8% las entidades mineras, comercios restaurantes, 5% otras entidades que efectúen diferentes labores.

2.2.2.5. Indemnización por despido arbitrario

Las indemnizaciones por despidos arbitrarios deben ser abonados dentro de las 48 horas de que se produce el despido, si no es así se devenga el interés con las tasas laborales fijadas por el Banco Central de Reserva, y no proceden las acumulaciones por tiempo de servicio en los casos de reingresos, a efectos por pagos de indemnizaciones por despido (Valderrama et al, 2016, p. 45).

2.2.2.6. La impugnación del despido

Existen diferentes formas de impugnar un despido, a través de la Ley del Fomento del Empleo, regula diferentes formas regulatorias para la acción impugnatoria ante un despido como son las siguientes:

La demanda de reposición: Tiene como función la expresión en su designación las pretensiones jurídicas específicas en los procesos como la reposición porque ocasiona un efecto directo con la sentencia, los trabajadores vencedores en estos procesos, tienen derecho a la reubicación de los puestos que ocupaban antes de ser despedidos, a que consideren en vigencia el vínculo laboral por el tiempo que dure el proceso y que tiene como efecto el abono del salario de tramitaciones y devengados (Gonzales, 2020)

Otro punto por medio de la demanda de indemnizaciones, el cual tiene tratamientos precisos y que culminan en una sentencia condenatoria, que ubican pretensiones jurídicas como los pagos de indemnizaciones.

Demanda de nulidad de despido, constituye los supuestos con mayor novedad, el cual encuadra el supuesto típico de despido por una razón discriminatoria o de reacciones en las que diferencia la consecuencia de los mismo en relación al despido que podrá ser improcedentes o injustificados, esta forma trata de que se declara un despido nulo, donde se suponen los derecho de los trabajadores a la obtención de sus reposiciones si conceder al magistrado la potestad de sustituir el pedido de reposición por un pago de indemnización (Gonzales, 2020)

2.2.2.7. Descripción del despido en el caso concreto

La parte demandante dentro de sus argumentos menciona que fue despedido de forma arbitraria, en donde primero le otorgaron un descanso sin goce haber y luego al querer retornar a laborar se le impidió su ingreso aduciendo que no había para el pago de su remuneración.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000)

Sentencia de calidad de rango muy alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su aproximación, al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango mediana

Calificación asignada a la sentencia analizada con propiedades intermedias, cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, en el expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo 2022, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

3.2.1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

3.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación. La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

Cuantitativa. La investigación se inició con el planteamiento del problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cuantitativo, del estudio, se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento de recolección de datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

Cualitativa. La investigación se fundamentó en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo, del estudio, se evidenció en la recolección de datos; porque, la identificación de los indicadores de la variable existentes en el objeto de estudio (sentencia); fue viable aplicando a su vez, el análisis, además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar las sentencias a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia (el proceso); para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, con el propósito de comprender su origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenció en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a esta

experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

4.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproximó y exploró contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto del fenómeno propuesto; por lo tanto, la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El nivel exploratorio del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la búsqueda de antecedentes; estudios con metodología similares; líneas de investigación; siendo las más próximas los que se derivaron de la misma línea.

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consistió en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realizó de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

En la investigación descriptiva, Mejía (2004) sostiene, que el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

El nivel descriptivo, del estudio, se evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. Diseño de la investigación

No experimental. El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Retrospectiva. La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Transversal. La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

4.3. Unidad de análisis

Conceptualmente, la unidad de análisis: “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información”. (Centty, 2006, p.69).

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupás, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En este trabajo, la elección se realizó mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04, que trata sobre indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales.

La evidencia empírica del objeto de estudio; son las sentencias que se insertan como **anexo 1**; su contenido no fue alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: A, B, C, etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64):

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) expone:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero

empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación.

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

La definición y operacionalización de la variable se encuentra en el **anexo 2**.

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicarán las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto; sino, llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambas técnicas se aplican en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso existente en los expedientes

judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

En la presente investigación se utiliza un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). (*La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad*).

4.6.1. De la recolección de datos

La descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable que se encuentra en el **anexo 4**, denominado:

Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

4.6.2. Del plan de análisis de datos

4.6.2.1. La primera etapa. Será actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

4.6.2.2. Segunda etapa. Será una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

4.6.2.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, será una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

Estas actividades se evidencian desde el instante en que el investigador(a) aplica la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del curso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones. Esta actividad, concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

Finalmente, los resultados serán el producto del ordenamiento de los datos, en base al hallazgo de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio, conforme a la descripción realizada en el **anexo 4**.

4.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3).

En el presente trabajo la matriz de consistencia es básica, presenta: el problema de investigación, el objetivo de investigación y la hipótesis; general y específicos, respectivamente.

En términos generales, la matriz de consistencia sirve para asegurar el orden, y asegurar la científicidad del estudio, que se evidencia en la logicidad de la investigación.

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04; DEL DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – TRUJILLO. 2022

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS
General	¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, en el expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2022?	Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, en el expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2022.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, en el expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2022, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado...	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 6**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Juzgado Mixto de Santiago de Chuco. Corte Superior de Justicia de La Libertad

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción						10	[9 - 10]	Muy alta						40
									[7 - 8]	Alta						
		Postura de las partes							[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa		2	4	6	8	10		[17 - 20]	Muy alta						
									[13 - 16]	Alta						
		Motivación						X	[9- 12]	Mediana						

		de los hechos						20		a					
		Motivación del derecho					X		[5 - 8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Median a					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Anexo 5.1, 5.2 y 5.3, de la presente investigación.

El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Especializada Laboral – Corte Superior de Justicia de La Libertad

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia								
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]				
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				X		9	[9 - 10]	Muy alta						39	
		Postura de las partes								[7 - 8]							Alta
										[5 - 6]							Mediana
								X		[3 - 4]							Baja
									[1 - 2]	Muy baja							
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta							
							X		[13 - 16]	Alta							
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana							
							X		[5 -8]	Baja							
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[1 - 4]	Muy baja							
							X		[9 - 10]	Muy alta							
		Descripción de la decisión					X		[7 - 8]	Alta							
							X		[5 - 6]	Mediana							
						X	[3 - 4]	Baja									
						X	[1 - 2]	Muy baja									

Fuente: Anexo 5.4, 5.5 y 5.6, de la presente investigación.

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de la calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente

5.2. Análisis de los resultados

Los resultados que se encontraron en los Cuadros 1 y 2 referente a las sentencias de primera y segunda instancia en el Expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04 sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, cuyo proceso es laboral ordinario, y tienen rango de calidad muy alta:

En la sentencia de primera instancia, de rango muy alta:

En la parte expositiva se evidencia de manera clara la introducción y la postura de las partes; esto es, la numeración de la resolución, lugar y fecha de su emisión y se identifica a las partes procesales, así como la materia o asunto que debe resolverse; los hechos fueron que el demandante ingresó a prestar sus servicios desde el 01 de julio de 2008 como obrero, minero de tajo abierto, luego de haberle dado descanso sin goce de haber, impidiéndole ingresar a laborar, el 19 de agosto del 2013 tal como lo acredita con la denuncia policial; su última remuneración fue de S/ 2,463.85 soles que consta en su boleta de pago, la pretensión de la parte demandante fue indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales al haber sido despedido de manera arbitraria, indicando pago por tiempo de servicios, horas extras, vacaciones no gozadas y pago de utilidades y reconocimiento de honorarios equivalente al 20% del monto que se está peticionando en la demanda, más el pago de intereses legales.

En la pretensión el demandado reconoce algunos hechos que expuso el demandante, al no haber llegado las partes a conciliación el juez señala los puntos controvertidos que fueron 1. Indemnización por despido arbitrario 2. Pago por tiempo de servicio 3. Pago por domingos y feriados 4. Pago por vacaciones no gozadas 5. Pago por vacaciones trucas 6. Pago de utilidades 7. Pago de honorarios profesionales 8. Pago de intereses legales

En la parte considerativa, se evidencia la motivación de los hechos y de derecho, siendo el juez quien hace una fundamentación clara acerca de la relación que existe entre los hechos expuestos en la demanda y motivo su argumentación con las pruebas pertinentes tales como la boleta de pago del demandante, copia certificada de la denuncia policial. En la motivación del derecho, se señalan las normas, conforme al artículo 23 de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, según el actor el

despido arbitrario fue el 19 de agosto de 2,013, para el caso en concreto a través de las cuales el juez procederá a tomar su decisión.

En la parte resolutive, se identificó la relación entre la parte expositiva y considerativa, originando en el juez tomar su decisión a través de la sentencia, donde ordena a la empresa el pago de 85,259.00 por concepto de indemnización por despido arbitrario, tiempo de servicios, domingos y feriados, vacaciones no gozadas y truncas más el pago de costas y costos del proceso

En la sentencia de segunda instancia, de rango muy alta:

Sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios, y jurisprudenciales, en el expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04: Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2022.

La parte expositiva, se evidencia la individualización de la sentencia, en la introducción y la postura de partes se encuentra la individualización de la sentencia señalando la numeración de la sentencia, lugar y fecha de emisión, número de resolución, se identifica a las partes procesales indicando el asunto de impugnación, la parte demandada interpuso recurso de apelación solicitando considerar los montos de la remuneración computable, de la indemnización por despido arbitrario, sobre la CTS, y respecto al pago de domingos y feriados, con ello se arribó la parte expositiva siendo la sentencia de segunda instancia de rango muy alta.

En la parte considerativa, la motivación de los hechos, el superior jerárquico se pronunció acerca de la apelación que realizó la empresa indicando la existencia de despido arbitrario porque el demandante concurrió a su centro de labores prohibiéndole su ingreso, hecho que costa en la denuncia policial que se le impidió el ingreso debido a los bajos recursos económicos de la empresa y no poder pagar a sus trabajadores, evidenciándose el acto del despido y en la motivación de derechos en virtud a lo dispuesto por el artículo 34 de la LPCL, según el cual *"Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido"* comparecer con la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta porque si cumple con los parámetros pertinentes.

En la parte resolutive, se evidencia la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión; en el principio de congruencia se encuentra que hay relación entre la parte expositiva y considerativa de la sentencia, luego de haberse desarrollado el proceso, el órgano superior confirmó la sentencia de primera instancia, declarando fundada la demanda sobre indemnización por despido arbitrario y ordenó MODIFICAR el monto del adeudo laboral que fue de 56,782.51 soles, revocando la pretensión de pagos de domingos y feriados

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se llegaron en la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, en el expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04, Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2022. fueron:

6.1. En la sentencia de primera instancia:

Fue emitido por el Juzgado Mixto de Santiago de Chuco, Juzgado Civil, por resolución número doce de fecha 10 de marzo del 2016.

6.1.1. La parte expositiva:

Se determino que en la introducción se hallaron los 5 parámetros: encabezamiento, asunto, individualización de las partes, los aspectos del proceso y claridad

En la postura de las partes, se hallaron los 5 parámetros: se evidencia congruencia con la pretensión del demandante, pretensión del demandado, congruencia con los fundamentos fácticos se evidencia claridad en los puntos controvertidos

6.1.2. En la parte considerativa:

Se determinó que la motivación de los hechos se hallaron los 5 parámetros: se evidencian la selección de hechos probados, fiabilidad de las pruebas, aplicación de la valoración conjunta.

En la motivación del derecho, se hallaron los 5 parámetros: se evidencia las normas que se aplicaron de acuerdo a los hechos y caso concreto, siendo los que justificaron la decisión del órgano jurisdiccional

6.1.3. En la parte resolutive:

Se hallaron los 5 parámetros en la aplicación del principio de congruencia: pronunciamiento de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, pronunciamiento por parte del juez evidencia que fueron resueltas las pretensiones solicitadas, se evidencia relación recíproca entre la parte expositiva y considerativa.

En la descripción de la decisión se hallaron los 5 parámetros, pronunciamiento de la decisión del juzgador, evidenciando claridad en lo que se ordena, evidencia a quien le corresponde cumplir con la pretensión, siendo expresa y clara a quien le corresponde cumplir con el pago de costas y costos del proceso

6.2. En la sentencia de segunda instancia:

Fue emitida por la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte superior de Justicia de La Libertad, por Resolución número diecisiete de fecha siete de abril de dos mil diecisiete.

6.2.1. En la parte expositiva:

En la introducción se halló los 4 parámetros: individualización de las partes, asunto, aspectos del proceso, hubo claridad

En la postura de las partes, se halló los 5 parámetros: evidenciándose el objeto de impugnación, hubo congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustenta la impugnación, evidencia las pretensiones de la impugnación

6.2.2. En la parte considerativa:

Se determinó que la motivación de los hechos, se halló los 5 parámetros: se evidenciaron los hechos probados, la fiabilidad de las pruebas y la aplicación de la valoración conjunta.

En la motivación del derecho, se halló los 5 parámetros: se evidenciaron las normas que se aplicaron de acuerdo a los hechos y las pretensiones del caso, se interpretaron las normas de manera clara, la conexión de los hechos y las normas que el juzgador utilizó para presentar su decisión.

6.2.2. En la parte resolutive:

Se determinó que la aplicación del principio de congruencia se encontraron 5 parámetros resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio y resolución nada mas de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, aplicando las dos reglas precedentes a las cuestiones sometidas al debate se evidencia, la claridad y correspondencia de la parte expositiva con la considerativa

En la descripción de la decisión se encontraron 5 parámetros: mención expresa y clara de lo que se ordena, así como de lo que se decide, mención expresa y clara a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada y a quien le corresponde pagar las costas y costos del proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Aguilar, H. (2018). *Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el, expediente N° 003472014-0-1801-JP-LA-05, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2018*. (Tesis para optar el título profesional de abogado – Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10760/RANGO_SENTENCIA_AGUILAR_CHAVEZ_HECTOR_JORGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y_CURASMA_%20SOLANO_%20EFRAIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarado, C. (2019). *La prueba en el Proceso Laboral*. Primera Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S. A. Recuperado de: <https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/04/la-prueba-en-el-proceso-laboral.pdf>
- Anacleto, G. (2015). *Manual de Derecho al Trabajo*. Lima, Perú: Iex & JURIS.
- Arce, E. (2013). *Los principios en el Derecho Procesal del Trabajo Peruano. Cuaderno de Trabajo del CICAJ N° 7*. Primera Edición. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/28791/Nueva%20serie%20-%20cuaderno%207.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arévalo, J. (2012) *Los Medios de prueba en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*. Recuperado de: https://javierarevalovela.weebly.com/uploads/4/7/1/3/4713504/los_medios_de_prueba_en_la_nueva_ley_procesal_del_trabajo_febrero_2012.pdf

- Arévalo, M. (2016). *Estudio críticos sobre el trabajo*. Primera Edición. Lima, Perú:
- Benitez, D. (2017). *Del principio de congruencia en los procesos judiciales*. Recuperado de <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/david-felipe-benitez-rojas-2530668/del-principio-de-congruencia-en-los-procesos-judiciales-2560718>
- Bustamante, R. (2017). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima: ARA Editores.
- Cabanellas; G.; (1998); *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Actualizada, corregida y aumentada. (25ta Edición). Buenos Aires: Heliasta.
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbclapuntesmic2>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Castillo, J. (2010). *Comentarios Precedentes Vinculantes en materia penal de la Corte Suprema*. 1ra. Edición. Lima. Editorial GRILEY.
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución* (4ta. Edic.) Lima: Editorial Jurista Editores.
- Compensación por tiempo de servicios [CTS]. D. S. N° 001-97-TR. 8 de noviembre de 2018. (Perú).

- Couture, E. (2010). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Editorial IB de F. Montevideo.
- Cornejo, D. (2020) *El despido arbitrario y la protección constitucional del derecho al trabajo*, Chile 2020. Universidad Politécnica de Nicaragua. 6(15):45-55.
- Cuba, Y. (2018) *La verdadera reforma del Poder Judicial depende de sus jueces*. <https://gestion.pe/blog/agenda-legal/2018/08/la-verdadera-reforma-del-poder-judicial-depende-de-sus-jueces-3.html/?ref=gesr>
- Curasma, E. (2020). *Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente N° 01835—2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Huancayo, 2020*. (Tesis para optar el título profesional de abogado – Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote) Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/18962/CALIDAD_MOTIVACION_CURASMA_%20SOLANO_%20EFRAIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, F. y Benavides, E. (2016). *El trabajo en el Perú*. Primera Edición. Lima, Perú: Juristas Editores E.I.R.L.
- Diccionario Jurídico Mexicano (2006). *Diccionario Jurídico: Juez* p.48. http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/work/sites/fdcs/resources/PDFContent/419/Diccionario%20Jur%C3%ADdico.pdf
- Expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04; *Primer Juzgado Mixto de Santiago de Chuco*, Distrito Judicial La Libertad – Perú.
- Franciskovic, B. (2017). *La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho*. Revista de Derecho de la Universidad Científica del Sur.
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Primera Edición. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <https://rubio.pe/wp-content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Per%C3%BA.pdf>

- García, D (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*. <https://www.redalyc.org/journal/851/85164002005/85164002005.pdf>
- Geldres, N. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales; expediente N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03; Distrito Judicial de La Libertad - Trujillo*. 2019 (Tesis para optar el título profesional de abogada - Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote) Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15870/CALIDAD_SENTENCIA_GELDRES_SALINAS_NANCY_MARIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerrero, R. (2016). *La administración de justicia laboral en el Perú*. Lima: Editorial Ital.
- Gómez, F. (2018). *Derecho del Trabajo. Nueva ley Procesal del Trabajo*. Quinta edición. Lima, Perú: San Marcos.
- Gonzales J. (2020) *El debido proceso en el procedimiento de despido. Un análisis normativo y jurisprudencial*. Tesis para obtener el grado de Magister en Derecho. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Haro, J. (2010). *Derecho individual del trabajo* (1 era edición.). Lima: Editorial. Ediciones Legales.
- Hernández-Sampieri, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill
- Huamán, E. (2011). *Los Principios Procesales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Huerta L. (2018). *Administración de Justicia y Derechos Humano. Reflexiones a partir de las conclusiones de la Comisión de la Verdad y Reconciliación*. Blog de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Instituto Nacional de Estadística – INEI (2018) Perú: *Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones*. Setiembre 2017 – Febrero 2018. Lima – Perú.
- Izquierdo, P. y Lozano, N. (2018). *Relación del Proceso de Amparo interpuesto por los trabajadores judiciales con el despido arbitrario en el Juzgado Mixto de la sede judicial Moyobamba 2013 - 2014*. Recuperado: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32043/Izquierdo_CPE-Lozano_RNK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- La República (2018). *Congreso y Poder Judicial generan más desconfianza*. <https://larepublica.pe/politica/1234985-congreso-judicial-generan-desconfianza>
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). *El diseño en la investigación cualitativa*. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Ledesma, M. (2017). *La nulidad de sentencias por falta de motivación. Criterios recientes de la corte suprema*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Mejía J. (2004). *Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo*. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (s.f.) *Derechos Laborales de los trabajadores*. Recuperado de: https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/DLT_formacion_laboral.pdf
- Monroy, J. (2017). *Teoría General del Proceso*. Tercera Edición. Lima: Grijley.
- Morales, J. (2009). *La oralidad en el Código Procesal Civil Peruano*. *Revista de la Maestría en Derecho Procesal*. 3(1):1-22. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoprocesal/article/view/2068/2002>

- Muñoz, R. (2014). *Administración de justicia: Juez, sentencia, confección y motivación*. Lima: ARA Editores.
- Neves, J. (2015). *El Despido en la Legislación y en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisprudenciales Supremos en materia laboral*. Themis. Revista de Derecho. 67:227-232. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/download/14470/15082>
- Neyra, R. (2010). *La administración de justicia laboral en el Perú*. Lima: Editorial Ital.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Peña, H. y Peña, J. (2011). *Manual de Derecho Procesal Laboral*. Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L. Recuperado de: <https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/07/manual-procesal-laboral.pdf>
- Presidencia de la República (13 de enero, 2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. (Ley 29497 de 2010). El Peruano. Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION++.+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>
- Priori, G. (2010). *Del fracaso del proceso por audiencias a la necesidad de regular una auténtica oralidad en el proceso civil peruano*. Themis Revista de Derecho 58:123-143. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9123/9535>
- Priori, G. (2014). *Estudios de Derecho Procesal Civil*. Segunda edición. Lima, Perú: Moreno S.A.

- Puente, D (2015). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre impugnación de resoluciones administrativas, expediente N° 00019-2015-0-0207-JM-CI-01, del distrito judicial de Ancash – Huaraz*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Reyes, V. (2017). *Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el, expediente N° 029642011-0-1601-JP-LA01, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, 2017*. (Tesis para optar el título profesional de abogado – Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4679/RANG_O_SENTENCIA_REYES_ALFARO_VICTOR_ALCIVIADES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Riojas, A (2017). *Caso Lava Jato en la justicia Brasileña*. Edit. Enthos.
- Rioja, U. (2014). *La competencia en el Proceso de Laboral*, Editorial Marsol, (p.17).
- Rojas, I. (2013). *La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido*. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v20n1/art05.pdf>
- Rodríguez, L. (2015). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Editorial Printed in Perú.
- Rosales, B (2017). *Los Sujetos Procesales*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/80487300/Los-Sujetos-Procesales>
- Ruiz García, A. (2017). *Síntesis de la legislación laboral*. Lima: EDITORIAL MV FÉNIX E.I.R.L.
- Salas, R. (2017) *El despido arbitrario en la actual crisis del Ecuador viola los derechos constitucionales del buen vivir de los trabajadores*. Tesis para obtener el título de Abogado. Universidad Central del Ecuador.

- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articulos-4777_recurso_10.pdf
- Schreiber F., Ortiz, I. (2017) *El lenguaje de los jueces en el distrito judicial de Lima Sur: Una investigación exploratoria sobre el lenguaje en procesos judiciales de familia*. Revista de estudios de la justicia. Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-suppo-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf
- Toledo, O. (2013). *El petitorio implícito y otras hipótesis de flexibilización en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Recuperado de: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_33/doc_boletin_33.pdf
- Tovalino, F. y Gaceta Jurídica (2014). *El Despido. Análisis con base en criterios jurisprudenciales*. Primera Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A. Recuperado de: <https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/05/el-despido.pdf>
- Toyama J.: Huamán, E.; Puntriano, C.; Abanto, C.; Limas, R.; Castañeda, E.; Mesinas, F. y Gaceta Jurídica (2010). *La prueba en el Proceso Laboral. Guía Práctica*. Primera Edición. Lima-Perú: Gaceta Jurídica S.A. Recuperado de: <https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/06/3.-la-prueba-en-el-proceso-laboral-gaceta-juridica.pdf>
- Toyama, J. (2015). *El Derecho individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico – práctico*. Recuperado de: <https://andrescusi.arredondo.files.wordpress.com/2020/10/el-derecho-individual-de-trabajo-en-el-peru.pdf>
- Toyama, J. (s.f.). *Los Beneficios Sociales: Análisis comparativo*. Recuperado de: <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/download/2290/2233/>

Toyama, J. y Vinatea, L. (2015). *Guía Laboral*. Gaceta Jurídica. (7ª Edic.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). *Línea de investigación: Derecho Público y Privado* (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación- ULADECH Católica.

Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Valderrama, L., García, A., Hilario, A., Barzola, M., y Sánchez, R. (2016). *Régimen laboral explicado*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica

Valdez, G. (2015). *Derecho del trabajo individual*. Lima: San Marcos.

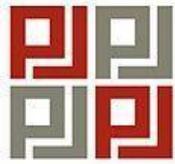
Villasante, J. y Gaceta Jurídica (2009). *Los Recursos Procesales Laborales*. Primera Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S. A. Recuperado de: <https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/04/guia-practica-los-recursos-procesales-laborales.pdf>

Zavala, A. (2011). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Primera edición. Lima, Perú: San Marcos. Recuperado de: https://doc-0o-6k-docs.googleusercontent.com/docs/securesc/6k2086rce99mcft1iteb1jmfucvenh8h/ejp3ts2dgrt94qkk98pdn52r9sa8t0t9/1618867650000/14783542041748545225/08871853952778783917/1mj8K-h4aSOAFqznhQtrPcIMv_4GpTXIJ?e=download&authuser=0&nonce=4e8dnn9eeea54&user=08871853952778783917&hash=t5lhl1r8ksksfskgdsf7ppv66gqu2aj

Zavaleta, W. (2002). *Código Procesal Civil*. T. I. Lima. Editorial RODHAS.

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1: EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO: SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL EXPEDIENTE:



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
JUZGADO MIXTO DE SANTIAGO DE CHUCO

**PODER
JUDICIAL**

EXPEDIENTE N° : 00098-2015-0-1609-JR-LA-01

DEMANDANTE : A

DEMANDADO : B

MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y
BENEFICIOS SOCIALES

SECRETARIO : C

JUEZ : D

SENTENCIA

RESOLUCION NUMERO: DOCE

Trujillo, diez de marzo
del año dos mil dieciséis. -

I. PARTE EXPOSITIVA:

Pretensión:

El demandante demanda indemnización por despido arbitrario, pago por tiempo de servicios, horas extras, vacaciones no gozadas y pago de utilidades y reconocimiento de honorarios equivalente al 20% del monto que se está peticionando en la demanda, más el pago de intereses legales.

Argumentos del Demandante:

El demandante afirma que ingresó a prestar servicios el 01 de julio de 2008 como obrero, siendo despedido arbitrariamente el día 19 de agosto de 2013 que le dieron descanso sin goce de haber y luego le impidieron ingresar a laborar, conforme lo acredita con la copia certificada de denuncia policial (fs.6/7), su última remuneración fue la suma de S/.2, 463.85, conforme figura en su boleta de pago (fs.05). Afirma que su despido se realizó de manera arbitraria.

Resulta de autos, que por resolución número uno de fecha 25 de setiembre de 2013 (fs.17/18)), se resuelve declarar **inadmisible** la demanda, y se ordena se

subsane las omisiones advertidas.

Mediante escrito de fecha 10 de octubre de 2013 (fs.23/31), se subsana las omisiones advertidas.

Por resolución número dos de fecha veintidós de octubre de 2013 (fs.32/33), se resuelve otorgar por única vez y de manera excepcional, un plazo perentorio y prudencial de tres días a fin que subsane los defectos advertidos. Subsanada la omisión mediante escrito de (fs.38/46), se **admite** la demanda de Indemnización por despido arbitrario y otros mediante resolución número tres de fecha dos de diciembre de 2013 (fs.47/48), citándose a las partes a audiencia de conciliación, teniéndose por ofrecidos los medios probatorios que se indican.

Por resolución número cinco de fecha 22 de diciembre de 2014 (fs.58), se declara la conclusión del proceso y se archiva definitivamente los autos, resolución que fue declarada nula de oficio mediante resolución número seis (fs.67/68), programándose audiencia de conciliación.

Contestación de demanda y deduce excepción de incompetencia en razón del territorio (fs.127/133):

La demandada B debidamente representada por C se apersona al proceso contesta la demanda y deduce excepción de incompetencia en razón del territorio.

Audiencia de Conciliación (fs.134/135):

Se lleva a cabo la audiencia de conciliación con fecha diecinueve de mayo de 2015, en la que no se arriba a acuerdo conciliatorio alguno, se determina las pretensiones materia de juicio, se declara fundada la excepción de incompetencia por razón del territorio, disponiéndose que los autos se remitan al Juzgado Mixto de Santiago de Chuco (136/138).

Trámite en la sede del Juzgado Mixto de Santiago de Chuco:

Resulta de autos, que por resolución número nueve de fecha 18 junio de 2015 (fs. 159/160), se **admite a trámite** la demanda, se tienen por ofrecidos los medios probatorios, citándose a las partes a la audiencia de conciliación.

Mediante escrito (fs.171/175), la Compañía Minera B **contesta la demanda**, y refiere:

Sobre el tiempo a liquidar para el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, reconoce algunos hechos expuestos en la demanda, sin embargo, contradecimos que el actor haya laborado hasta el 18 de agosto de 2013, lo cual es falso, pues laboró hasta el 01 de julio de 2013, al no haber existido

remuneración a partir del 01 de julio no puede haber compensación por tiempo de servicios, dicho extremo no resulta amparable.

Sobre la CTS, se adeuda la suma de s/.6, 902.79 por concepto de CTS, pues cumplió con pagar los periodos: noviembre 2008 a abril 2009, mayo a octubre 2009, noviembre 2010 a abril 2011 y mayo a noviembre de 2011, conforme lo acredita con las cartas de pago que adjunta al escrito de contestación de demanda de fecha 19 de mayo de 2015, teniéndose presente los anexos 1-D.

Respecto a los domingos y feriados, el actor pretende que le abone el pago de los domingos y feriados que refiere haber realizado, pero no acredita con medio probatorio alguno haber laborado más allá de los días que legalmente le correspondía laborar, por ello no corresponde efectuar pago alguno por dicho concepto.

Respecto al pago de utilidades, no ha tenido utilidades que repartir respecto de los años 2011, 2012 y 2013, conforme se aprecia de las declaraciones de pago de impuesto a la renta de dichos años.

Solicita tener por contestada la demanda en los términos que se indican.

Audiencia de Conciliación (fs.176/177):

Según acta de registro de audiencia de conciliación de fecha 5 de agosto del año 2015 (fs.175/177), las partes no arribaron a acuerdo conciliatorio determinándose las pretensiones a resolver:

1. Indemnización por despido arbitrario
2. Pago por tiempo de servicio
3. Pago por domingos y feriados
4. Pago por vacaciones no gozadas
5. Pago por vacaciones truncas
6. Pago de utilidades
7. Pago de honorarios profesionales
8. Pago de intereses legales

Audiencia de Juzgamiento (fs. 258/260)

La audiencia de Juzgamiento se llevó a cabo en un primer momento el día diecisiete de setiembre del año dos mil quince (fs.181/182), la misma que se declaró nula mediante resolución número diez de fecha cuatro de noviembre de dos mil quince (fs.254), llevándose a cabo la audiencia de juzgamiento el día 06 de enero del año 2016 (fs.258/260), y según audio que se encuentra registrado en

el sistema informático con la participación del demandante y su abogado sin la concurrencia de la parte demandada.

Se actuaron las pruebas, se concedieron los alegatos y estado el señor Juez se reservó el fallo de la sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO. - Conforme al artículo 23 de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo: "*23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: (...) 23.3*

*Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal; b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido; c) **La existencia del daño alegado;** 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe **al demandado** que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, **el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad;** b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado; c) **El estado del vínculo laboral y la causa del despido (...).** El artículo 37 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR dispone: **"Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos"**.*

SEGUNDO. - Según el actor, (3'25") el despido arbitrario ocurrió, el 19 de agosto de 2013, fecha en que la Compañía minera no lo dejó ingresar aduciendo que no había dinero para pagar sus remuneraciones, conforme consta en la constancia que corre en autos, él tenía más de un año trabajando, ingresaron a trabaja el 1° de julio de 2008 y el despido arbitrario se produjo el 19 de agosto de 2013.

Respecto **al pago de la CTS**, (4'53"), trabajó 05 años un mes y 19 días, de los cuales, no se le canceló la CTS, por ello solicita su pago.

Domingos y feriados, (5'2 9") trabajó un promedio de 38 domingos, los primeros de cada mes y 6 feriados anuales, en total trabajó un promedio de 192 domingos y 30 feriados. Se le pagó el día ordinario, pero no con el incremento del 100%

como corresponde.

Vacaciones no gozadas, (5'54") durante todo el récord laboral, la demandada no le otorgó vacaciones, adeudándole vacaciones no gozadas durante cinco años.

Respecto a las vacaciones truncas, (6'18") al haber sido despedido con fecha 19 de agosto de 2013, sin haberle cancelado las vacaciones truncas, corresponde su pago por el periodo superior a los cinco años de trabajo: un mes y 19 días, reconociéndole el pago por vacaciones truncas.

El pago de utilidades, (6'30"), la demandada obtuvo cuantiosas utilidades durante los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012, sin embargo, no se le pagó las utilidades como corresponde.

TERCERO.- La **empresa demandada**; por su parte (fs.171/175), reconoce algunos hechos expuestos en la demanda, sin embargo contradice los montos que viene reclamando, pues por CTS, sólo se adeuda s/.6,902.79, respecto a domingos y feriados, se entenderá otorgada tácitamente, cuando el trabajador acredite haber laborado en días no laborables (domingos y feriados), aún sin autorización expresa del empleador, es decir, el trabajador es quien tiene que acreditar haber laborado en días no laborables no le corresponde pago alguno.

Respecto a las utilidades, la empresa no ha tenido utilidades que repartir en los años 2011, 2012 y 2013 conforme se aprecia de las declaraciones de pago de impuesto a la renta de los años mencionados.

CUARTO. - En autos obran los siguientes medios de prueba presentados por las partes:

1. Boleta de pago del demandante (fs.05), donde se acredita la relación laboral con la empresa demandada, desempeñando labores de obrero - minero de tajo abierto.
2. Copia certificada de denuncia policial (fs.06/07), de fecha 19 de agosto de 2013, por el que se acredita que el día 19 de agosto a horas 07:00 cuando llegó a trabajar de manera normal a la minera, el área de recursos humanos representada por la señorita D, le comunicó que la empresa no les iba a poder pagar el mes de julio y el presente mes por baja producción, no permitiéndoles el ingreso a su centro de trabajo a pesar de ser personal estable.

QUINTO. - Con respecto a los hechos descritos estos han sido detallados de manera precisa por escrito y han sido repetidos por la parte demandante en sus alegatos orales; siendo que los mismos encuentran plena coincidencia en la manera como la demandada incumplió las normas preestablecidas en el artículo 22° del TUO de la Ley

de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, por el cual, para que proceda el despido de un trabajador es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, causa justa que como puede evidenciarse de la copia certificada de denuncia policial (fs.06/07) no se encuentra contemplada en la ley, además la demandada no ha cumplido con el procedimiento de despido establecido en el artículo 31° del referido cuerpo legal. En consecuencia, el cese del demandante se realizó sin haber seguido el procedimiento pre establecido por el artículo 31° del D.S.003-97-TR TUO del Decreto Legislativo 728; en consecuencia corresponde ordenar el pago de la indemnización por despido arbitrario, pues finalmente como ha quedado evidenciado la demandada obligó al demandante a cesar en sus labores sin procedimiento previo; no se acredita que hubo procedimiento en la autoridad administrativa de trabajo que indique que la empresa estaba en dificultades de producción, correspondiéndole entonces el pago por concepto de indemnización por despido arbitrario:

REMUNERACION INDEMNIZATORIA:

S/.2,926.00remuneración computable

S/.1,463.00 media remuneración computable

S/.4,389.00

TIEMPO LABORADO:

4.389 x 5 años = 21,945

4.389 x 1 mes = 369

4,389 x 19 días = 231

IDA S/. 22,545.00

SEXTO. - En lo relativo a la **compensación por tiempo de servicios**; concepto que tampoco le ha sido cancelado por el récord laboral demandado, conforme al artículo 21° del Decreto Supremo N°001-97- TR, para tal efecto, establecemos como remuneración computable para el cálculo de este concepto, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador ya sea en dinero o especie, por lo que siendo así, se dispondrá su depósito en una suma aproximada de:

Remuneración computable: S/. 2,926.00

Tiempo laborado:

S/. 2,926 x 5 años = S/. 14,630.00

S/. 2,926 x 1 mes = S/. 244.00

S/. 2,926 x 19 días = S/.154.00

Compensación por tiempo de servicios: **S/. 15,028.00**

SEPTIMO.- Referente a las **vacaciones no gozadas y truncas**; Sobre el derecho de percibir vacaciones anuales, las disposiciones contenidas en los artículos 15°, 22° y 23° del Decreto Legislativo 713 y el artículo 16° de su Reglamento, Decreto Supremo N°012-92- TR, sobre el derecho a percibir vacaciones anuales, en la cual establece que los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en que adquieran el derecho, percibirán: a) una remuneración por el trabajo realizado, b) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y c) una indemnización de una remuneración por no haber disfrutado el descanso. Asimismo, el Acuerdo N° 03-99 del Pleno Jurisdiccional Laboral del año 1999, establece, que en caso de, haberse producido el cese, el pago de la remuneración vacacional adeudada se efectúa con la remuneración vigente a la fecha del cese; de manera que, se debe tener en cuenta la remuneración mensual percibida en la actualidad, en ese sentido, teniéndose en cuenta que la entidad demandada no le otorgó vacaciones al actor, y al haber sido despedido con fecha 19 de agosto de 2013, sin cancelarle las vacaciones truncas, corresponde su pago por el periodo superior a los 5 años: 1 mes y 19 días de trabajo, por ende le corresponde el pago por vacaciones truncas, en ese sentido se procede a liquidar:

Remuneración ordinaria: s/. 2926.00

Vacaciones no gozadas: 5 años s/.2926.00 x 5 años = 14,630.00

Indemnización por el no disfrute de vacaciones: s/. 14,630.00

Deuda por vacaciones: s/. 14,630.00 x 2 = **s/. 29,260.00**

Vacaciones truncas:

- 01 mes s/. 244.00

- 19 días..... s/. 154.00

VACACIONES TRUNCAS..... s/. 398.00

OCTAVO. - En lo referente a la remuneración por domingos y feriados, el actor laboró un promedio de 192 domingos y 30 feriados, reconociendo el actor en su escrito de demanda que se le pagó el día ordinario, pero no con el incremento del 100%, en ese sentido, también se debe amparar dicho extremo procediéndose a liquidar:

Domingos	s/.	feriados	s/.
192	83.00	30	83.00

Adeudos por Domingos y feriados: S/. 18,426.00

NOVENO. - En relación al reclamo del **pago de utilidades**, por el período laborado que comprende desde el ejercicio económico 2008 hasta el año 2013; se debe precisar que según la documentación obrante de fs. 85 a fs.125, conforme a la declaración jurada del impuesto a la renta, no se ha obtenido pérdida, tributaria en consecuencia este extremo de la pretensión resulta infundada, de acuerdo con el Decreto Legislativo N°892.

DÉCIMO. - Respecto a los intereses legales, debe ordenarse su pago en ejecución de sentencia. De igual forma se fijan los costos en el monto del 15% del capital ordenado pagar por esta sentencia, teniendo en cuenta las nuevas técnicas de litigación oral, de acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, a tenor de lo prescrito por el artículo 411° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso; debiendo presentar el señor abogado documento indubitable y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan, a fin de poder hacer efectivo el cobro de los costos; según lo establecido en el artículo 418° del Código Procesal Civil. Las Costas se fijan en los gastos que han irrogado las tasas judiciales y cédulas de notificación.

3. **PARTE RESOLUTIVA**

FALLO Declarando:

1. FUNDADA en parte la demanda interpuesta por **A** contra **LA COMPAÑÍA MINERA B**

ordenando el pago a favor del accionante en las sumas de **S/. 85,259.00 (OCHENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE NUEVOS SOLES)** por el concepto indemnización por despido arbitrario, por tiempo de servicios, domingos y feriados, vacaciones no gozadas y vacaciones trucas, conforme se ha detallado en la presente resolución, más intereses legales.

2.- INFUNDADO el pago de utilidades concernientes a los años 2,008 al 2012.

4.- FIJAR LOS COSTOS en el 15% del capital ordenado pagar en sentencia, más el cinco por ciento de dicho monto a favor del Colegio de Abogados de La Libertad; más intereses legales. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución, archívese el expediente en el modo y forma de ley.

Consentida que sea esta resolución, archívese el expediente en el modo y forma de ley.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
SALA ESPECIALIZADA LABORAL

**PODER
JUDICIAL**

EXPEDIENTE N° : 00285-2016-1601-SP-LA-02
DEMANDANTE : A
DEMANDADO : COMPAÑÍA MINERA B
MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y
BENEFICIOS SOCIALES

RESOLUCIÓN NÚMERO DIECISIETE. -

Trujillo, siete de abril
de dos mil diecisiete.

VISTOS. - En audiencia pública, la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente **Sentencia de Vista:**

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA. -

Es objeto de impugnación la **Sentencia (Resolución Número DOCE su fecha 10 de marzo de 2016, de fojas 266-274** que declaró **FUNDADA** la demanda interpuesta por **A** contra **COMPAÑÍA MINERA B**, sobre Indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios, domingos y feriados, vacaciones no gozadas y vacaciones trucas, más intereses legales. **INFUNDADA** las utilidades; ordenado el pago de S/.85,259.00 por dichos conceptos; y fijó los costos en 15% del capital total, más el 5% de este monto a favor del Colegio de Abogados de La Libertad, más los intereses legales.

1. La **DEMANDADA**, mediante escrito de fojas 277-282, interpuso recurso de apelación de la sentencia fundamentando su pretensión impugnatoria en lo siguiente:

- a)** Debe considerarse la **Remuneración computable**, como base del cálculo de los beneficios sociales amparados, la suma de S/2,100.00.
- b)** Respecto a la **indemnización por despido arbitrario**, es de tener en cuenta que no

ha existido despido arbitrario, sino que la empresa contaba con bajos económicos y no tenía ingresos suficientes para pagar a sus trabajadores, es por ello que se desistió de los servicios del demandante; sin perjuicio que la suma mandada a pagar como concepto de indemnización resulta ser exorbitante.

- c) ***Sobre la CTS***, el actor ha laborado únicamente hasta el 01 de julio de 2013, dándose una suspensión perfecta de labores y paralelamente el no pago de remuneración; siendo que, el adeudo de CTS asciende únicamente a S/6,902.79, pues se ha cumplido con pagar en determinados periodos. Por lo cual se debió cursar oficio al banco para liberar dicho concepto, y que el actor debió requerir a la demandada la carta de liberación de CTS.
- d) ***Respecto a los domingos y feriados***, es de señalar que el trabajador tenía un régimen especial, esto es una jornada atípica, lo que lo obligaba a trabajar domingos y feriados.

II. **CONSIDERANDOS:**

1. Antes de resolver las pretensiones materia de la alzada, este Colegiado considera necesario precisar que el recurso de apelación se rige por el principio de limitación, lo que significa, que el órgano jurisdiccional superior sólo puede conocer aquellas pretensiones que han sido objeto de cuestionamiento y precisado el error de hecho y derecho en que ha incurrido la sentencia, siendo que las pretensiones impugnatorias determinan los alcances de la impugnación y las facultades que goza la instancia superior para resolver el tema; siendo así, este Colegiado debe absolver el grado sobre la base de los argumentos impugnatorios vertidos por la demandada en su escrito impugnatorio; ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 370 del Código Procesal Civil - en adelante CPC -, de aplicación supletoria al proceso laboral.

2. ***Aspectos consentidos de la sentencia de primera instancia:***

La decisión del A quo de: **i)** Declarar Infundada la demanda en el extremo del Pago de Utilidades; **ii)** Fijar los costos en el 15% de la suma ordenada a pagar; al no haber sido materia de cuestionamiento conforme lo dispuesto en el artículo 366 del CPC, ha quedado consentido, estando impedido por tanto este Colegiado de emitir

pronunciamiento respecto de dichos extremos, en atención al principio de limitación de la apelación; por lo que, debe entenderse que respecto de los puntos antes señalados ha operado la cosa juzgada, de conformidad con lo prescrito en el numeral 2 del artículo 123 del CPC.

3. Delimitación de la controversia:

A efectos de resolver la presente litis, corresponde disgregar aquellos aspectos que son materia de cuestionamiento en el caso de autos: **i)** Determinar si corresponde el pago de indemnización por despido arbitrario; **ii)** Determinar la remuneración computable para el cálculo de los beneficios demandados, **iii)** Determinar si corresponde el pago de CTS; y, **iv)** Determinar el pago de domingos y feriados laborados.

- 4.** Antes del análisis del fondo de la controversia cabe precisar que en el actual modelo procesal laboral, se ha instaurado como uno de sus fundamentos de lo oral sobre lo escrito, tal como se estipula en el artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Número 29497 (en adelante NLPT), que a la letra señala: *"En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia."* Además, es de considerar las reglas de las cargas probatorias reguladas en el artículo 23° de la NLPT-, en cuyo artículo 23.1. establece como regla *"la carga de la prueba corresponde a quién afirma hechos que configuran su pretensión, o a quién los contradice alegando nuevos hechos"*; por su parte el artículo 23.3. literal c) establece que corresponde probar al demandante *"la existencia del daño alegado"* y el artículo 23.4 literal a) prescribe que *"corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales (dentro de las que se encuentran las normas convencionales) el cumplimiento de sus obligaciones contractuales"*, por su parte el literal b) del citado artículo, señala que corresponde al empleador probar *"la existencia del motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado"*. Asimismo, el artículo 23.5 de la NLPT impone al Juez del proceso el deber de presumir la existencia del hecho lesivo alegado, cuando de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir su existencia; la indicada norma prescribe, además que, en tal supuesto, surge en el demandado la carga correlativa de demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

5. Sobre la **Remuneración Computable** para el cálculo de los beneficios sociales; es de advertir que la parte demandada cuestiona de manera genérica para el cómputo de los beneficios otorgados al actor la remuneración computable, consignada por la A quo en la venida en grado, siendo su alegación que la misma asciende a la suma de S/.2,100.00; sobre ello es de señalar, que el A quo ha determinado como remuneración computable la suma de S/. 2,926.00, tal como lo ha consignado el actor en su escrito de subsanación de demanda (fojas 39), del cual se aprecia que el demandante ha consignado dentro de dicha remuneración el concepto de gratificación en la suma de S/. 416.00, el mismo que no ingresa a la base de cálculo de los beneficios demandados, pues recuérdese que según el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo número 003-97-TR, en adelante LPCL -, "constituye remuneración para todo efecto legal **el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero** o en especie, **cualquiera sea la forma o denominación que tenga**, siempre que sean de su **libre disposición**" (el énfasis es nuestro), así se advierte que a fojas 05 obra la boleta de pago del mes de mayo de 2013 en la que se consigna como remuneración básica del actor la suma de S/. 2,583.23, otros ingresos inafectos en la suma de S/,351.00, y movilidad por viatico en la suma de S/ .117.00, resultando que la su remuneración computable a tener en cuenta es el monto de **S/. 2,583.23**, estando a la definición consignada en la citada norma, siendo que la demandada no ha concurrido al acto de audiencia de juzgamiento a fin de alegar y acreditar que su remuneración computable a tener en cuenta es la de S/. 2,100.00, conforme también lo ha alegado en su escrito de contestación de demanda; máxime que, si bien en dicho acto de audiencia no se han admitido medios probatorios de la demandada, pero se aprecia que la liquidación de beneficios sociales del actor presentada por la demandada (fojas 76) –oralizada por la parte demandante en dicho acto de audiencia - que si bien se consigna una remuneración en base a S/. 2,100.00, sin embargo, no consta la firma del trabajador en dicho documental, tal como lo ha advertido la parte actora en la etapa de actuación de los medios probatorios.

6. **En cuanto a la indemnización por despido arbitrario**, es de tener en cuenta que la parte demandante en su escrito postulatorio de demanda plantea como su teoría del caso que *le dieron descanso sin goce de haber y al regresar a laborar el 19 de agosto de 2013 le impidieron ingresar a su centro de trabajo por lo que se vio obligada a solicitar al personal de la Policía Nacional del Perú que constate tal circunstancia*

(fojas 40), lo cual ha ratificado en el acto de audiencia juzgamiento, precisando que le dieron una papeleta de permiso sin goce de haber indicándose que el 19 de agosto de 2013 debe presentarse de nuevo a la empresa (**minuto 3:25** de la audiencia de juzgamiento); mientras que, la parte demandada en su escrito postulatorio de contestación de demanda omite pronunciarse respecto a dicha pretensión del actor, además no ha concurrido a la audiencia de juzgamiento a fin de desvirtuar la teoría del caso del actor. Sobre ello, en principio, es de tener en cuenta que el artículo 22 de la LPCL, señala "*Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido*". Asimismo, el artículo 37 de dicho cuerpo normativo establece que "**Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos**".

6.1. Asimismo, no podemos perder de vista el artículo 31 de la LPCL que establece el procedimiento de despido, ya que el empleador debe garantizar el derecho de defensa del trabajador, esto en concordancia con el artículo 27 de la Constitución Política del Estado, que prescribe "*La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario*", y los artículos 22 y 23 de la Constitución, según los cuales "*El trabajo es un deber y un derecho*" y *ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*".

6.2. De ahí que resulta correcta la decisión del A quo respecto a determinar la existencia de un despido arbitrario al haber cesado al demandante sin haberse alegado causa justa del despido ni seguir el procedimiento de despido establecido en el artículo 31 de la LPCL. Pues, el despido alegado por el demandante está acreditado porque, tal como se aprecia de la denuncia policial (fojas 6-7), con fecha 19 de agosto de 2013, el actor concurrió con otro compañero de trabajo a su centro de labores prohibiéndoles el ingreso, así mediante dicha documental la autoridad

policial deja constancia de ello, consignándose:“(...) *en la puerta de ingreso del campamento minero personal de seguridad negaron el ingreso de los denunciantes indicando que no tenían la autorización respectiva, ingresando solo el suscrito hacia una de las oficinas donde funciona el área de recursos humanos, entrevistándome con el Superintendente de Mina y la Administradora, los mismos que respondieron que el motivo del despido laboral de los denunciantes antes referido es porque la compañía minera cuenta con bajos recursos económicos y que no tienen ingresos suficientes para pagar a sus trabajadores, no brindando más información detallada al suscrito, mencionando que informarían con más detalles directamente al Ministerio de Trabajo (...)*”, (lo resaltado es nuestro). En efecto, a través de dicho documento, personal de la empresa demandada como el Superintendente y la Administradora informan que el despido laboral del actor ha sido por bajos recursos económicos de la demandada; siendo esto así, el despido de fecha 19 de agosto de 2013 se encuentra plenamente acreditado, pues con dicha fecha, como aparece de la referida documental, el actor dejó de laborar definitivamente por disposición expresa de su empleador, lo cual evidencia el acto del despido, máxime si del escrito impugnatorio de la demandada se advierte que ella reconoce expresamente que se desistió de los servicios del demandante al contar con bajos recursos económicos y no tener ingresos para poder pagar a sus trabajadores (fojas 279).

- 6.3. Siendo que la demandada no ha logrado acreditar en el presente proceso que el despido de fecha 19 de agosto de 2013 haya obedecido a la existencia de una causa justa prevista en la Ley y que se haya seguido el debido procedimiento; esto es, la parte demandada no ha logrado acreditar que su decisión unilateral de dar por concluido el contrato de trabajo no constituye una decisión arbitraria en su calidad de empleadora del actor; siendo que, la carga de la prueba de ello le ha sido impuesta por Ley, tanto por el artículo 22 de la LPCL ya citado, según el cual *"La demostración de la causa [del despido] corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido"*, y por el artículo 23.4 de la NLPT que prescribe

"incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) el cumplimiento de las normas legales (...) c) el estado del vínculo laboral y la causa del despido".

- 6.4. En este sentido, es el empleador demandado quien tenía la carga de la prueba de la causa del despido, carga probatoria que no ha cumplido la demandada en el caso en concreto, ya que no solo no ha alegado, sino que, además, no ha probado la existencia de una causa justa de despido, tal como se aprecia de su escrito de postulatorio de contestación de demanda, e incluso ni siquiera ha probado que se ha cumplido con el procedimiento de despido establecido en el artículo 31 de la LPCL. Además, de advertir que no ha concurrido a la audiencia de juzgamiento a fin de desvirtuar la teoría del caso de la parte demandante, y efectuar su defensa sobre las alegaciones de dicha parte procesal.
- 6.5. Asimismo, es de advertir que si bien el actor en la audiencia de juzgamiento manifiesta que *"(...) se dejó constancia que la empresa minera no lo dejó ingresar a trabajar por indicar que no tenía dinero para cumplir con sus remuneraciones"* (a partir del **minuto 3:30**), y ello se corrobora con la Constancia Policial antes citada (fojas 06-07) donde se consignó como supuesta justificación del despido que la **compañía minera cuenta con bajos recursos económicos y que no tienen ingresos suficientes para pagar a sus trabajadores**; no obstante no hay evidencia en los actuados que el despido del trabajador haya obedecido a la existencia de una causa objetiva para la conclusión del vínculo laboral, y si bien el artículo 46 inciso a) y b) de la LPCL habilitan al empleador a la terminación colectiva del contrato de trabajo por la existencia de *caso fortuito y fuerza mayor*, así como, por la existencia de **motivos económicos; tecnológicos, estructurales o análogos**, para que ello ocurra debe cumplirse con un procedimiento administrativo previo ante la Autoridad Administrativo de Trabajo, en el que deberán acreditarse el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley, conforme al artículo 47 y 48 de la LPCL, lo cual no ha ocurrido en el caso de autos, pues la demandada no ha alegado y menos probado que la terminación del vínculo laboral del actor haya obedecido a alguno de dichos supuestos de terminación colectiva de los contratos de trabajo.

x) es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse / demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido".

6.6 Ahora bien, es de tener en cuenta que se encuentra acreditado la existencia de un despido arbitrario, pues se ha corroborado que fue la demandada en su calidad de empleadora quien unilateralmente extinguió el contrato de trabajo, sin que esta última haya acreditado la existencia de una causa que justifique el despido del accionante, conforme ya se ha señalado líneas arriba, entonces corresponde **confirmar** la decisión del Juez de amparar la demanda de indemnización por despido arbitrario , ello en virtud a lo dispuesto por el artículo 34 de la LPCL, según el cual *"Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido"*.

6.7 Siendo ello así, es de tener en cuenta que en el quinto considerando de la presente sentencia de vista se ha establecido como **remuneración computable** del actor la suma de **S/.2,583.23**, la misma que se encuentra acreditada en autos según boleta de pago obrante a fojas 5, y opera para el cálculo del monto indemnizatorio por concepto de la indemnización por despido arbitrario y otros, y siendo que el juzgador erróneamente a considerado como base de cálculo la suma de S/.2,926.00, es que se procede a **corregir** dicho extremo de la recurrida, considerando la remuneración ascendente a **S/.2,583.23**, la misma que para el cómputo de la indemnización por despido arbitrario y otros se considera la remuneración y media (S/.3,874.85) a la que hace referencia el artículo 38 de la LPCL, el mismo que reza que *"la indemnización por despido arbitrario y otros es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones (...)"* y teniendo en cuenta el récord laboral del actor del 01 de julio de 2008 al 19 de agosto de 2013 (5 años, 1 mes y 19 días), nos arroja la suma de **S/. 19,901.63 soles**, que es el monto que adeuda la demandada por indemnización por despido arbitrario y otros, a favor del demandante, conforme se detalla a continuación:

Récord:	5 años, 1 mes y 19 días /IMPORTE
Rom	2,583.23
Rem para ida	3,874.85
Por 5 años	19,374.23
Por 1 mes	322.90
Por 19 días	204.51
TOTAL ADEUDO IDA	19,901.63

7. **En cuanto al pago de domingos y feriados laborados;** la parte demandada alega en su escrito impugnatorio que el trabajador tenía un régimen especial, esto es una jornada atípica, lo que lo obligaba a trabajar domingos y feriados, sobre ello es de señalar, en principio, que el actor en su escrito postulatorio de demanda plantea como su teoría del caso que *ha laborado en una jornada de 12 horas diarias en un sistema de 20 días de trabajo por 10 días de descanso (fojas 24), siendo que durante el tiempo que ha laborado para la demandada trabajó un promedio de 38 domingos y seis feriados anuales (fojas 26);* mientras que la demandada ha argumentado que *el actor no ha acreditado con medio probatorio alguno haber laborado más allá de los días que legalmente correspondía laborar, esto es el demandante no ha acreditado que ha laborado en días no laborables.* Sobre ello, es de advertir, en principio, los citados beneficios constituyen un derecho regulado en el Decreto Legislativo 713; siendo que, su artículo 1 en concordancia con su artículo 3 precisan que cuando se ha laborado en el día de descanso semanal debe otorgarse la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%, así se señala que los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%; asimismo tenemos también que el artículo 6 de la citada norma reconoce el derecho a descanso remunerado de los trabajadores en los días feriados, para tal efecto, la obligación de *satisfacer* el objeto de prueba del presente proceso (labores en descanso semanal obligatorio - domingos- y en días feriados) corresponde tanto al demandante, quien debe probar el hecho lesivo alegado, y a la parte demandada, quien debe probar que cumplió con su obligación legal de registrar la jornada de trabajo, en mérito a la fiscalización de

la asistencia al trabajo que se deriva del artículo 9 de la LPCL, en concordancia con el artículo 10-A de la Ley de Jornada de Trabajo, Decreto Supremo número 007-2002-TR y el Decreto Supremo número 004-2006-TR.

7.1 Ahora bien, cabe precisar, que de autos se ha verificado que el actor se ha encontrado sometido a una jornada atípica de trabajo de 20 días de labor por 10 días de descanso, tal como lo alegado en su escrito de demanda, y no cuestionado por la demandada en su escrito de contestación de demanda, por tanto ello constituye un hecho admitido por dicha parte procesal en mérito al artículo 19 de la NLPT, máxime si la parte demandada en su escrito de impugnación refiere que el actor ha estado sujeto a una jornada atípica; de allí que se acredita que el trabajador ha laborado en jornada acumulativa (atípica) de trabajo, siendo esto relevante a efectos de determinar, si le corresponde al actor amparar la pretensión de pago de feriados y días de descanso semanal obligatorio laborados.

7.2 Así, debemos tener en cuenta que, en virtud a lo dispuesto por el artículo 9o de la LPCL, según el cual "(...) *El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo*", el empleador está facultado para establecer jornadas acumulativas o atípicas, esto es, está facultado para establecer jornadas compensatorias de trabajo, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa; así también se infiere de lo previsto por los artículos 2.1 y 4 de la Ley de Jornada de Trabajo, Decreto Supremo número 007-2002-TR, y del artículo 5 de su Reglamento, Decreto Supremo número 008-2002-TR; por lo que, siempre que resulte necesario en razón a la naturaleza especial de las labores de la empresa, el empleador podrá fijar jornadas acumulativas, alternativas o atípicas de trabajo, debiéndose de respetar dentro de dicha jornada especial (fijada por el empleador): **a)** Que el promedio de horas trabajadas dentro del ciclo o periodo laborado no supere la jornada especial (fijada por el empleador) y, **b)** Los descansos que por Ley tiene derecho el actor se hagan efectivos dentro de la jornada alternativa, acumulativa o atípica, lo que implica también el derecho al descanso vacacional, salvo que el empleador los haya otorgado de forma independiente, esto es, un mes al año de forma continuada.

- 7.3** Siendo esto así, a fin de determinar si el pago de días de descanso semanal obligatorio y feriados laborados que por ley tiene derecho el actor se hizo efectivo dentro de la jornada acumulativa o atípica, se debe de realizar el siguiente procedimiento: **a)** determinar el número de días que comprende el ciclo entre días laborados y días de descanso; **b)** establecemos el número de veces que el ciclo se repite en el año; **c)** a la variable obtenida, la multiplicamos por el número de días de labor efectiva y de descanso, en el ciclo; **d)** contrastar los datos obtenidos con el número máximo de días que debe trabajar el actor en jornadas típicas de 8 horas diarias en el año (275 días), así como con el número total de días de descanso que tiene todo trabajador en un año (90 días).
- 7.4** De ahí que en cuanto a la jornada acumulativa (atípica) de **20x10** que equivale a un ciclo de 30 días, que se repite 12.17 veces al año. Si esto es así, el número total de días trabajados (con jornadas diarias de 8 horas) en el año es de 243.33 días, número de días que es menor al que corresponde a un trabajador, en el año, con jornada típica u ordinaria (275 días), asimismo, **el número total de descansos con la jornada acumulativa o típica anotada es de 121.67 días** (10 X 12.67), número mayor al total de días de descanso que tiene todo trabajador en un año (90 días).
- 7.5** Por tanto, se aprecia que en este sistema de jornada acumulativa (atípica) de 20x10 los días de descanso de la jornada atípica, comprenden los feriados y los días de descanso semanal obligatorio; en consecuencia al haberse determinado que las jornadas acumulativas a la que se encontró sujeto el actor comprendía la compensación de los feriados y días de descanso semanal, no resulta amparable la pretensión del actor en este extremo, pues éstos si fueron efectivamente gozados por el trabajador, en el marco de una jornada acumulativa o atípica, en este sentido se revoca el extremo de la venida en grado que declara fundada la pretensión de pago de domingos (entendido como los días de descanso semanal obligatorio) y feriados laborados.
- 8. En cuanto al concepto de CTS;** la parte demandada alega que *se laboró únicamente hasta el 01 de julio de 2013, dándose una suspensión perfecta de labores no haber concurrido a laborar y paralelamente el no pago de la remuneración, por lo que al no haber existido remuneración a partir del 01 de julio antes citado, no puede haber CTS, siendo que se adeuda la suma de S/. 6,902.79.* Sobre ello es de señalar, en principio, que teniendo dicho beneficio calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo, que se otorga al trabajador en forma

semestral, estando comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan cuando menos en promedio una jornada mínima diaria de 4 horas, tal como se ha establecido en el Decreto Legislativo número 650, y Decreto Supremo número 001-97-TR, le corresponde al actor el reconocimiento del pago de dicho derecho durante todo su récord laboral.

8.1 Ahora bien, la demandada en su calidad de empleadora no ha cumplido con acreditar la totalidad de los depósitos de CTS que correspondía efectuar a favor del actor durante la vigencia del vínculo laboral existente entre ambas partes procesales, en mérito al Decreto Supremo 001-97-TR, siendo ello su carga de la prueba en mérito al artículo 23.4 literal a) de la NLPT, por lo cual corresponde reconocer el pago de CTS a favor del actor. Pero es de apreciar de autos que la demandada ha presentado parte de las exhibicionales requeridas por el actor consistente en cartas de CTS (fojas 78-83), esto es cartas dirigidas al Banco de Crédito, adjuntando una relación de trabajadores de la demandada, en los cuales obran montos de depósito por concepto de CTS, figurando en dicha relación el actor (fojas 80 y 83), así se encuentra acreditado depósitos de CTS, en las sumas de **S/.1,001.17** y **S/.1,054.17**; los cuales deben ser descontados de la totalidad del monto ordenado a pagar de CTS, al haberse acreditado dichos pagos por concepto de CTS.

8.2 Por otro lado, respecto a la alegación de la demandada sobre que el demandante laboró únicamente hasta el primero de julio de 2013, dándose una suspensión perfecta de labores, correspondiendo liquidar dicho concepto hasta la citada fecha, es de advertir que se ha determinado precedentemente que la fecha de cese del trabajador ha sido el 19 de agosto de 2013, tal como consta en el certificado de Denuncia Policial (fojas 06 - 07), que es la fecha en la que operó el despido; Ahora, si bien la demandada alega que se han efectuado suspensiones perfectas, las mismas que no entrarían al cómputo de la liquidación de CTS, dicho argumento es genérico, pues no ha precisado el periodo de dichas suspensiones, ni el motivo de las mismas, y menos lo ha acreditado, pues no justifica su alegación.

8.3 En consecuencia, corresponde **confirmar** la venida en grado en el extremo desconocimiento del pago de la CTS a favor del actor, precisándose que al haberse modificado la remuneración computable en la suma de **S/.2,583.23**, corresponde emplear dicho monto en la base de cálculo para el concepto de CTS,

siendo que a la misma se incluye el sexto de la gratificación. En este sentido, se modifica la liquidación efectuada por el A quo, procediéndose a descontar la suma de S/. 2,055.34, al haberse acreditado sus pagos según las citadas cartas de CTS, siendo el nuevo monto del adeudo de CTS ascendente a **S/. 13,280.2**, conforme se detalla.

PERIODO	REM	SEXTO GRATIF	ROM	CTS	Pagos	Reintegro
01.Jul 08 - oct 08	2,583.23	-	2,583.23	861.08	-	861.08
Nov. 08 – Abr 09	2,583.23	430.54	3,013.77	1,506.88		505.71
May 09 – Oct 09	2,583.23	430.54	3,013.77	1,506.88		452.71
Nov 09 – Abr 10	2,583.23	430.54	3,013.77	1,506.88		1,506.88
May 10 – Oct 10	2,583.23	430.54	3,013.77	1,506.88		1,506.88
Nov 10 – Abr 11	2,583.23	430.54	3,013.77	1,506.88		1,506.88
May 11 – Oct 11	2,583.23	430.54	3,013.77	1,506.88		1,506.88
Nov 11 – Abr 12	2,583.23	430.54	3,013.77	1,506.88		1,506.88
May 12 – Oct 12	2,583.23	430.54	3,013.77	1,506.88		1,506.88
Nov 12 – Abr 13	2,583.23	430.54	3,013.77	1,506.88		1,506.88
May 13 – 19.08.2013	2,583.23	430.54	3,013.77	912.50		912.50
TOTAL, ADEUDO REINTEGRO POR CTS						13,280.20

9. **En cuanto al concepto de vacaciones;** en principio es de señalar que únicamente ha sido objeto de cuestionamiento la remuneración computable, la misma que ha sido determinada en el considerando quinto de la presente sentencia de vista; por lo cual, al haberse modificado la remuneración computable, es que se modifica el adeudo laboral de dicho concepto, considerando como base de cálculo la suma de S/. 2,583.23, de ahí que corresponde a la demandada pagar al actor la suma de **S/. 23,600.68** como monto del nuevo adeudo laboral por concepto de vacaciones no gozadas y vacaciones truncas, conforme se aprecia del cuadro liquidatorio adjunto.

Récord:	5 años, 1 mes y 19 días - IMPORTE	
Dobles	Por 4 años	20,665.84
Simple	Por 1 año	2,583.23
Truncas	Por 01 mes y 19 d	351.61
TOTAL, VAC NO GOZADAS Y TRUNCAS		23,600.68

10. Así, de todo lo expuesto y haciendo un resumen tenemos que al accionante le corresponde percibir el importe total de **S/. 56,782.51**, monto que se encuentra integrado por los siguientes conceptos:

CONCEPTOS	IMPORTE (S/.)
IDA	19,901.63
CTS	13,280.20
VACAC GOZAD Y TRUNC	23,600.68
TOTAL, ADEUDO	56,782.51

11. Cabe mencionar que la determinación de los costos procesales en 15% del adeudo laboral no ha sido objeto de cuestionamiento, lo cual se reitera constituye un aspecto consentido entre las partes procesales, debiéndose tener en cuenta para su cálculo el nuevo adeudo laboral fijado en la presente sentencia de vista.

POR ESTOS FUNDAMENTOS:

CONFIRMARON LA SENTENCIA (Resolución Número DOCE), su fecha 10 de marzo de 2016, de fojas 266-274, que declaró **FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por **A** contra **COMPAÑÍA MINERA B**, sobre Indemnización por despido arbitrario y otros. **MODIFICARON** el monto del adeudo laboral y, en consecuencia, **ORDENARON** que la demandada pague al actor **S/. 56,782.51 CINCUENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS OCHENTA Y DOS Y 51/100 SOLES**, por conceptos de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y vacaciones no gozadas y truncas. **REVOCARON** el extremo que declara fundada la pretensión de pago de domingos y feriados laborados, **declarándola infundada. La**

confirmaron en lo demás que contiene; y lo devolvieron al Juzgado Mixto de Santiago de Chuco.

S.S.

A.

B.

C.

ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
				<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes,</p>

		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>

		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de</p>

			<p>las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente,</i></p>

			<p>sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p>

			<p>Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ <i>el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta.</i> Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ <i>o la exoneración si fuera el caso.</i> Si cumple 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Lista de cotejo)

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la *individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple**

2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?* **Si cumple**

3. Evidencia la **individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Si cumple**

4. Evidencia los **aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Si cumple**

5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple**

1.2. Postura de las partes

1. **Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.** **Si cumple**

2. **Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.** **Si cumple**

3. **Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.** **Si cumple**

4. **Explícita los puntos controvertidos** o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple**

5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. **Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.** *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).* **Si cumple**

2. **Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).* **Si cumple**

3. **Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** *(El contenido evidencia*

completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple**

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Si cumple**

5. Evidencia claridad *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple**

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).* **Si cumple**

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Si cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Si cumple**

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* **Si cumple**

5. Evidencia claridad *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple**

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. *(Es completa)* **Si cumple**

2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas *(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).* **Si cumple**

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple**

5. Evidencia claridad *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple**

2.4. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple**

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple

5. Evidencia claridad: *El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple*

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple*

2. Evidencia el asunto: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple*

3. Evidencia la individualización de las partes: *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple*

4. Evidencia los aspectos del proceso: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple*

5. Evidencia claridad: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple*

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple**

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple

5. Evidencia claridad: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple*

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con*

los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple**

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple**

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple**

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple**

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). **Si cumple**

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple**

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple**

5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) **Si cumple**

2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). **Si cumple**

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple**

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple**

3.2. Descripción de la decisión

- 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple**
- 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple**
- 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple**
- 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple**
- 5. Evidencian claridad: *El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple***

ANEXO 4: PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

1. De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
2. La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.
3. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
4. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

- 4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
- 4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho*
- 4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

* **Aplicable:** *cuando la fuente se trata de procesos civiles y afines.*

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
9. **Recomendaciones:**
 - 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
 - 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.

11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

2. PROCEDIMIENTOS PARA RECOGER LOS DATOS DE LOS PARÁMETROS DOCTRINARIO, NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES PREVISTOS EN EL PRESENTE ESTUDIO.

Para recoger los datos se contrasta la lista de cotejo con el texto de la sentencia; el propósito es identificar cada parámetro en el texto respectivo de la sentencia.

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		Si cumple (cuando en el texto se cumple)
		No cumple (cuando en el texto no se cumple)

Fundamentos:

- ❖ El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple
- ❖ La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN
(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Introducción

5

Postura de las partes

5

Fundamentos:

- ▣ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- ▣ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ▣ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- ▣ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

4. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LAS DIMENSIONES PARTE EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		1	2	3	4	5			
Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión		X				7	[9 - 10]	Muy Alta
								[7 - 8]	Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[5 - 6]	Mediana
								[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja

Ejemplo: 7, está indicando que la calidad de la dimensión, ... es alta, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones, y, que son baja y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

- ▣ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ▣ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ▣ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ▣ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ▣ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ▣ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

□ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[9 - 10] = Los valores pueden ser 9 o 10 = Muy alta

[7 - 8] = Los valores pueden ser 7 u 8 = Alta

[5 - 6] = Los valores pueden ser 5 o 6 = Mediana

[3 - 4] = Los valores pueden ser 3 o 4 = Baja

[1 - 2] = Los valores pueden ser 1 o 2 = Muy baja

Nota: Esta información se evidencia en las dos últimas columnas del Cuadro 3.

5. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA

Se realiza por etapas.

5.1. Primera etapa: determinación de la calidad de las sub dimensiones de la parte considerativa.

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia).

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

Nota: el número 2, está indicando que la ponderación o peso asignado para los parámetros está duplicado; porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

Fundamentos:

□ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si

los parámetros se cumplen o no.

- El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En este último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa
(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 2)

Cuadro 5

Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2= 4	2x 3= 6	2x 4= 8	2x 5= 10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

Ejemplo: 14, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los resultados de la calidad de las dos sub dimensiones que son de calidad mediana y alta, respectivamente.

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

- [17 - 20] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta
- [13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta
- [9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana
- [5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja
- [1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

5.2. Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa – Sentencia de segunda instancia

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 5.

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.
La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE SENTENCIAS

Se realiza por etapas

6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6
Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						40
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
							X		[5 - 6]	Mediana						
							X		[3 - 4]	Baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta						
							X		[13-16]	Alta						
		Motivación del derecho					X		[9 - 12]	Mediana						
							X		[5 - 8]	Baja						
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta						
							X		[7 - 8]	Alta						
							X		[5 - 6]	Mediana						
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja						
						X	[1 - 2]	Muy baja								

de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta, calidad respectivamente.

Fundamentos

- De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

- 1) Recoger los datos de los parámetros.

- 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
- 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

[33 - 40] = Los valores pueden ser 33,34,35,36,37, 38, 39 o 40 = Muy alta

[25 - 32] = Los valores pueden ser 25,26,27,28,29,30,31 o 32 = Alta

[17 - 24] = Los valores pueden ser 17,18,19,20,21,22,23, o 24 = Mediana

[9 - 16] = Los valores pueden ser 9,10,11,12,13,14,15 o 16 = Baja

[1 - 8] = Los valores pueden ser 1,2,3,4,5,6,7 u 8 = Muy baja

6.2. Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 6.

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2

ANEXO 5. CUADROS DESCRIPTIVOS DE LA OBTENCIÓN DE RESULTADOS DE LA CALIDAD DE SENTENCIAS

Anexo 5.1: calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
Introducción	<p align="center">JUZGADO MIXTO DE SANTIAGO DE CHUCO</p> <p>EXPEDIENTE N°: 98-2015-0-1609-JR-LA-01</p> <p>DEMANDANTE : A</p> <p>DEMANDADO : B</p> <p>MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES</p> <p>SECRETARIO : C</p> <p>JUEZ : D</p> <p>SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA</p> <p>RESOLUCION NUMERO: DOCE</p> <p>Trujillo, diez de marzo del año dos mil dieciséis.-</p> <p>II. PARTE EXPOSITIVA:</p> <p>Pretensión:</p> <p>El demandante demanda indemnización por despido arbitrario: pago de beneficios sociales, pago por tiempo de servicios, horas extras,</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</p> <p>Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al</p>					X						10

	<p>vacaciones no gozadas y pago de utilidades y reconocimiento de honorarios equivalente al 20% del monto que se está peticionando en la demanda, más el pago de intereses legales.</p> <p>Argumentos del Demandante:</p> <p>El demandante afirma que ingresó a prestar servicios el 01 de julio de 2008 como obrero, siendo despedido arbitrariamente el día 19 de agosto de 2013 que le dieron descanso sin goce de haber y luego le impidieron ingresar a laborar, conforme lo acredita con la copia certificada de denuncia policial (fs.6/7), su última remuneración fue la suma de S/.2, 463.85, conforme figura en su boleta de pago (fs.05). Afirma que su despido se realizó de manera arbitraria.</p> <p>Resulta de autos, que por resolución número uno de fecha 25 de setiembre de 2013 (fs.17/18)), se resuelve declarar inadmisible la demanda, y se ordena se subsane las omisiones advertidas. Mediante escrito de fecha 10 de octubre de 2013 (fs.23/31), se subsana las omisiones advertidas. Por resolución número dos de fecha veintidós de octubre de 2013 (fs.32/33), se resuelve otorgar por única vez y de manera excepcional, un plazo perentorio y prudencial de tres días a fin que subsane los defectos advertidos. Subsanada la omisión mediante escrito de (fs.38/46), se admite la demanda de Indemnización por despido</p>	<p>demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
	<p>arbitrario y otros mediante resolución número tres de fecha dos de diciembre de 2013 (fs.47/48), citándose a las partes a audiencia de conciliación, teniéndose por ofrecidos los medios probatorios</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p>					X					

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>que se indican. Por resolución número cinco de fecha 22 de diciembre de 2014 (fs.58), se declara la conclusión del proceso y se archiva definitivamente los autos, resolución que fue declarada nula de oficio mediante resolución número seis (fs.67/68), programándose audiencia de conciliación. Contestación de demanda y deduce excepción de incompetencia en razón del territorio (fs.127/133): La demandada B debidamente representada por C se apersona al proceso contesta la demanda y deduce excepción de incompetencia en razón del territorio. Audiencia de Conciliación (fs.134/135): Se lleva a cabo la audiencia de conciliación con fecha diecinueve de mayo de 2015, en la que no se arriba a acuerdo conciliatorio alguno, se determina las pretensiones materia de juicio, se declara fundada la excepción de incompetencia por razón del territorio, disponiéndose que los autos se remitan al Juzgado Mixto de Santiago de Chuco (136/138). Trámite en la sede del Juzgado Mixto de Santiago de Chuco: Resulta de autos, que por resolución número nueve de fecha 18 junio de 2015 (fs. 159/160)), se admite a trámite la demanda, se tienen por ofrecidos los medios probatorios, citándose a las partes a la audiencia de conciliación. Mediante escrito (fs.171/175), la Compañía</p>	<p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>													
-----------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Minera B contesta la demanda, y refiere: Sobre el tiempo a liquidar para el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, reconoce algunos hechos expuestos en la demanda, sin embargo, contradecimos que el actor haya laborado hasta el 18 de agosto de 2013, lo cual es falso, pues laboró hasta el 01 de julio de 2013, al no haber existido remuneración a partir del 01 de julio no puede haber compensación por tiempo de servicios, dicho extremo no resulta amparable. Sobre la CTS, se adeuda la suma de s/.6, 902.79 por concepto de CTS, pues cumplió con pagar los periodos: noviembre 2008 a abril 2009, mayo a octubre 2009, noviembre 2010 a abril 2011 y mayo a noviembre de 2011, conforme lo acredita con las cartas de pago que adjunta al escrito de contestación de demanda de fecha 19 de mayo de 2015, teniéndose presente los anexos 1-D. Respecto a los domingos y feriados, el actor pretende que le abone el pago de los domingos y feriados que refiere haber realizado, pero no acredita con medio probatorio alguno haber laborado más allá de los días que legalmente le correspondía laborar, por ello no corresponde efectuar pago alguno por dicho concepto. Respecto al pago de utilidades, no ha tenido utilidades que repartir respecto de los años 2011, 2012 y 2013, conforme se aprecia de las declaraciones de pago de impuesto a la renta de dichos años. Solicita tener por contestada la demanda en los términos que se indican.</p>													
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Audiencia de Conciliación (fs.176/177): Según acta de registro de audiencia de conciliación de fecha 5 de agosto del año 2015 (fs.175/177), las partes no arribaron a acuerdo conciliatorio determinándose las pretensiones a resolver:</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. Indemnización por despido arbitrario 13. Pago por tiempo de servicio 14. Pago por domingos y feriados 15. Pago por vacaciones no gozadas 16. Pago por vacaciones trucas 17. Pago de utilidades 18. Pago de honorarios profesionales 19. Pago de intereses legales <p>Audiencia de Juzgamiento (fs. 258/260) La audiencia de Juzgamiento se llevó a cabo en un primer momento el día diecisiete de setiembre del año dos mil quince (fs.181/182), la misma que se declaró nula mediante resolución número diez de fecha cuatro de noviembre de dos mil quince (fs.254), llevándose a cabo la audiencia de juzgamiento el día 06 de enero del año 2016 (fs.258/260), y según audio que se encuentra registrado en el sistema informático con la participación del demandante y su abogado sin la concurrencia de la parte demandada. Se actuaron las pruebas, se concedieron los alegatos y estado el señor Juez se reservó el fallo de la sentencia</p>											
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00098-2015-0-1609-JR-LA-01

El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente.

	<p>sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad; b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado; c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido (...). El artículo 37 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR dispone: "Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos".</p> <p>SEGUNDO. - Según el actor, (3'25") el despido arbitrario ocurrió, el 19 de agosto de 2013, fecha en que la Compañía minera no lo dejó ingresar aduciendo que no había dinero para pagar sus remuneraciones, conforme consta en la constancia que corre en autos, él tenía más de un año trabajando, ingresaron a trabaja el 1° de julio de 2008 y el despido arbitrario se produjo el 19 de agosto de 2013.</p> <p>Respecto al pago de la CTS, (4'53"), trabajó 05 años un mes y 19 días, de los cuales, no se le canceló la CTS, por ello solicita su pago.</p> <p>Domingos y feriados, (5'2 9") trabajó un promedio de 38 domingos, los primeros de cada mes y 6 feriados anuales, en total trabajó un promedio de 192 domingos y 30 feriados. Se le pagó el día ordinario, pero no con el incremento del 100% como corresponde.</p> <p>Vacaciones no gozadas, (5'54") durante todo el record laboral, la demandada no le otorgó vacaciones, adeudándole vacaciones</p>	<p>análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas</p>													20
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	<p>no gozadas durante cinco años.</p> <p>Respecto a las vacaciones truncas, (6'18") al haber sido despedido con fecha 19 de agosto de 2013, sin haberle cancelado las vacaciones truncas, corresponde su pago por el periodo superior a los cinco años de trabajo: un mes y 19 días, reconociéndole el pago por vacaciones truncas.</p> <p>El pago de utilidades, (6'30"), la demandada obtuvo cuantiosas utilidades durante los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012, sin embargo, no se le pagó las utilidades como corresponde.</p> <p>TERCERO.- La empresa demandada; por su parte (fs.171/175), reconoce algunos hechos expuestos en la demanda, sin embargo contradice los montos que viene reclamando, pues por CTS, sólo se adeuda s/.6,902.79, respecto a domingos y feriados, se entenderá otorgada tácitamente, cuando el trabajador acredite haber laborado en días no laborables (domingos y feriados), aún sin autorización expresa del empleador, es decir, el trabajador es quien tiene que acreditar haber laborado en días no laborables no le corresponde pago alguno.</p>	<p>de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
	<p>Respecto a las utilidades, la empresa no ha tenido utilidades que repartir en los años 2011, 2012 y 2013 conforme se aprecia de las declaraciones de pago de impuesto a la renta de los años mencionados.</p> <p>CUARTO. - En autos obran los siguientes medios de prueba presentados por las partes:</p> <p>4.<u>Boleta de pago del demandante</u> (fs.05),</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su</p>										

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>donde se acredita la relación laboral con la empresa demandada, desempeñando labores de obrero - minero de tajo abierto. <u>5.Copia certificada de denuncia policial</u> (fs.06/07), de fecha 19 de agosto de 2013, por el que se acredita que el día 19 de agosto a horas 07:00 cuando llegó a trabajar de manera normal a la minera, el área de recursos humanos representada por la señorita Leodith Ureta, le comunicó que la empresa no les iba a poder pagar el mes de julio y el presente mes por baja producción, no permitiéndoles el ingreso a su centro de trabajo a pesar de ser personal estable. QUINTO. - Con respecto a los hechos descritos estos han sido detallados de manera precisa por escrito y han sido repetidos por la parte demandante en sus alegatos orales; siendo que los mismos encuentran plena coincidencia en la manera como la demandada incumplió las normas preestablecidas en el artículo 22° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, por el cual, para que proceda el despido de un trabajador es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, causa justa que como puede evidenciarse de la copia certificada de denuncia policial (fs.06/07) no se encuentra contemplada en la ley, además la demandada no ha cumplido con el procedimiento de despido establecido en el artículo 31° del referido cuerpo legal. En consecuencia, el cese del demandante se realizó sin haber seguido el</p>	<p>legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer</p>					<p>X</p>					
------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	-----------------	--	--	--	--	--

	<p>procedimiento pre establecido por el artículo 31° del D.S.003-97-TR TUO del Decreto Legislativo 728; en consecuencia corresponde ordenar el pago de la indemnización por despido arbitrario y otros, pues finalmente como ha quedado evidenciado la demandada obligó al demandante a cesar en sus labores sin procedimiento previo; no se acredita que hubo procedimiento en la autoridad administrativa de trabajo que indique que la empresa estaba en dificultades de producción, correspondiéndole entonces el pago por concepto de <u>indemnización por despido arbitrario y otros</u>:</p> <p>REMUNERACION INDEMNIZATORIA: S/.2,926.00 remuneración computable <u>S/.1.463.00</u>media remuneración computable S/.4,389.00</p> <p>TIEMPO LABORADO: 4.389 x 5 años = 21,945 4.389 x 1 mes = 369 <u>4,389 x 19 días = 231</u> IDA S/. 22,545.00</p> <p>SEXTO. - En lo relativo a la compensación por tiempo de servicios; concepto que tampoco le ha sido cancelado por el record laboral demandado, conforme al artículo 21° del Decreto Supremo N°001-97- TR, para tal efecto, establecemos como remuneración computable para el cálculo de este concepto, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente</p>	<p>conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>														
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>perciba el trabajador ya sea en dinero o especie, por lo que siendo así, se dispondrá su depósito en una suma aproximada de: Remuneración computable: S/. 2,926.00 Tiempo laborado: S/. 2,926 x 5 años = S/. 14,630.00 S/. 2,926 x 1 mes = S/. 244.00 S/. 2,926 x 19 días = <u>S/.154.00</u> Compensación por tiempo de servicios: S/. 15,028.00 SEPTIMO.- Referente a las vacaciones no gozadas y truncas; Sobre el derecho de percibir vacaciones anuales, las disposiciones contenidas en los artículos 15°, 22° y 23° del Decreto Legislativo 713 y el artículo 16° de su Reglamento, Decreto Supremo N°012-92- TR, sobre el derecho a percibir vacaciones anuales, en la cual establece que los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en que adquieran el derecho, percibirán: a) una remuneración por el trabajo realizado, b) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y c) una indemnización de una remuneración por no haber disfrutado el descanso. Asimismo, el Acuerdo N° 03-99 del Pleno Jurisdiccional Laboral del año 1999, establece, que en caso de haberse producido el cese, el pago de la remuneración vacacional adeudada se efectúa con la remuneración vigente a la fecha del cese; de- manera que, se debe tener en cuenta la remuneración mensual percibida en la actualidad, en ese sentido, teniéndose en cuenta que la entidad</p>											
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandada no le otorgó vacaciones al actor, y al haber sido despedido con fecha 19 de agosto de 2013, sin cancelarle las vacaciones trucas, corresponde su pago por el periodo superior a los 5 años: 1 mes y 19 días de trabajo, por ende le corresponde el pago por vacaciones trucas, en ese sentido se procede a liquidar: Remuneración ordinaria: s/. 2926.00 Vacaciones no gozadas: 5 años s/.2926.00 x 5 años = 14,630.00 Indemnización por el no disfrute de vacaciones: s/. 14,630.00 Deuda por vacaciones: s/. 14,630.00 x 2 = s/. 29,260.00</p> <p><u>Vacaciones trucas:</u> - 01 mes.....s/. 244.00 - <u>19 días.....</u> s/. 154.00 <u>VACACIONES TRUCAS..... s/. 398.00</u></p> <p>OCTAVO.- En lo referente a la remuneración por <u>domingos y feriados</u>, el actor laboró un promedio de 192 domingos y 30 feriados, reconociendo el actor en su escrito de demanda que se le pagó el día ordinario, pero no con el incremento del 100%, en ese sentido, también se debe amparar dicho extremo procediéndose a liquidar:</p>														
<p>Domingos</p>	<p>s/.</p>													
<p>192</p>	<p>83.00</p>													

<p><u>Adeudos por Domingos y feriados: S/. 18.426.00</u></p> <p>NOVENO. - En relación al reclamo del pago de utilidades, por el período laborado que comprende desde el ejercicio económico 2008 hasta el año 2013; se debe precisar que según la documentación obrante de fs. 85 a fs.125, conforme a la declaración jurada del impuesto a la renta, no se ha obtenido pérdida, tributaria en consecuencia este extremo de la pretensión resulta infundada, de acuerdo con el Decreto Legislativo N°892.</p> <p>DÉCIMO.- Respecto a los intereses legales, debe ordenarse su pago en ejecución de sentencia. De igual forma se fijan los costos en el monto del 15% del capital ordenado pagar por esta sentencia, teniendo en cuenta las nuevas técnicas de litigación oral, de acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, a tenor de lo prescrito por el artículo 411° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso; debiendo presentar el señor abogado documento indubitable y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan, a fin de poder hacer efectivo el cobro de los costos; según lo establecido en el artículo 418° del Código Procesal Civil. Las Costas se fijan en los gastos que han irrogado las tasas judiciales y cédulas de notificación.</p>											
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04
El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

	<p>más el cinco por ciento de dicho monto a favor del Colegio de Abogados de La Libertad; más intereses legales. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución, archívese el expediente en el modo y forma de ley.</p>	<p>extranjerías, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										10
Descripción de la decisión	<p>Consentida que sea esta resolución, archívese el expediente en el modo y forma de ley.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>				X						

Fuente: Expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango, mediana, y muy alta calidad, respectivamente.

	<p>Número DOCE su fecha 10 de marzo de 2016, de fojas 266-274 que declaró FUNDADA la demanda interpuesta por A contra COMPAÑÍA MINERA B, sobre Indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios, domingos y feriados, vacaciones no gozadas y vacaciones truncas, más intereses legales. INFUNDADA las utilidades; ordenado el pago de S/.85,259.00 por dichos conceptos; y fijó los costos en 15% del capital</p>	<p>proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>total, más el 5% de este monto a favor del Colegio de Abogados de La Libertad, más los intereses legales. 1. La DEMANDADA, mediante escrito de fojas 277-282, interpuso recurso de apelación de la sentencia fundamentando su pretensión impugnatoria en lo siguiente: a) Debe considerarse la Remuneración computable, como base del cálculo de los beneficios sociales amparados, la suma de S/.2,100.00. b) Respecto a la indemnización por despido arbitrario y otros, es de tener en cuenta que no ha existido despido arbitrario, sino que la empresa contaba con bajos recursos económicos y no tenía ingresos suficientes para pagar a sus trabajadores, es por ello que se desistió de los servicios del demandante; sin perjuicio que la suma mandada a pagar como concepto de indemnización resulta ser exorbitante. c) Sobre la CTS, el actor ha laborado únicamente hasta el 01 de julio de 2013, dándose una suspensión perfecta de labores y paralelamente el no pago de remuneración; siendo que, el adeudo</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple. 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>				<p style="text-align: center;">X</p>							

	<p>de CTS asciende únicamente a S/.6,902.79, pues se ha cumplido con pagar en determinados periodos. Por lo cual se debió cursar oficio al banco para liberar dicho concepto, y que el actor debió requerir a la demandada la carta de liberación de CTS.</p> <p>d) Respecto a los domingos y feriados, es de señalar que el trabajador tenía un régimen especial, esto es una jornada atípica, lo que lo obligaba a trabajar domingos y feriados</p>												
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04

El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango alta y muy alta calidad, respectivamente.

	<p>el 15% de la suma ordenada a pagar; al no haber sido materia de cuestionamiento conforme lo dispuesto en el artículo 366 del CPC, ha quedado consentido, estando impedido por tanto este Colegiado de emitir pronunciamiento respecto de dichos extremos, en atención al principio de limitación de la apelación; por lo que, debe entenderse que respecto de los puntos antes señalados ha operado la cosa juzgada, de conformidad con lo prescrito en el numeral 2 del artículo 123 del CPC.</p> <p>10. Delimitación de la controversia: A efectos de resolver la presente litis, corresponde disgregar aquellos aspectos que son materia de cuestionamiento en el caso de autos: i) Determinar si corresponde el pago de indemnización por despido arbitrario; ii) Determinar la remuneración computable para el cálculo de los beneficios demandados, iii) Determinar si corresponde el pago de CTS; y, iv) Determinar el pago de domingos y feriados laborados.</p> <p>11. Antes del análisis del fondo de la controversia cabe precisar que en el actual modelo procesal laboral, se ha instaurado como uno de sus fundamentos de lo oral sobre lo escrito, tal como se estipula en el artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Número 29497 (en adelante NLPT), que a la letra señala: <i>"En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia."</i> Además, es de considerar las reglas de las cargas probatorias reguladas en el artículo 23° de la NLPT-, en cuyo artículo 23.1. establece como regla <i>"la carga de la prueba corresponde a quién afirma hechos que configuran su pretensión, o a quién los contradice alegando nuevos</i></p>	<p>valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
	<p>escritos, tal como se estipula en el artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Número 29497 (en adelante NLPT), que a la letra señala: <i>"En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia."</i> Además, es de considerar las reglas de las cargas probatorias reguladas en el artículo 23° de la NLPT-, en cuyo artículo 23.1. establece como regla <i>"la carga de la prueba corresponde a quién afirma hechos que configuran su pretensión, o a quién los contradice alegando nuevos</i></p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra</p>										20

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>hechos"; por su parte el artículo 23.3. literal c) establece que corresponde probar al demandante "la existencia del daño alegado" y el artículo 23.4 literal a) prescribe que "corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales (dentro de las que se encuentran las normas convencionales) el cumplimiento de sus obligaciones contractuales", por su parte el literal b) del citado artículo, señala que corresponde al empleador probar "la existencia del motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado". Asimismo, el artículo 23.5 de la NLPT impone al Juez del proceso el deber de presumir la existencia del hecho lesivo alegado, cuando de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir su existencia; la indicada norma prescribe, además que, en tal supuesto, surge en el demandado la carga correlativa de demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.</p> <p>12. Sobre la Remuneración Computable para el cálculo de los beneficios sociales; es de advertir que la parte demandada cuestiona de manera genérica para el cómputo de los beneficios otorgados al actor la remuneración computable, consignada por la A quo en la venida en grado, siendo su alegación que la misma asciende a la suma de S/.2,100.00; sobre ello es de señalar, que el A quo ha determinado como remuneración computable la suma de S/. 2,926.00, tal como lo ha consignado el actor en su escrito de subsanación de demanda (fojas 39), del cual se aprecia que el demandante ha consignado dentro de dicha remuneración el concepto de gratificación en la suma de S/. 416.00, el mismo que no ingresa a la base de cálculo de los beneficios demandados, pues recuérdese que según el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad</p>	<p>norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor</p>					X					
------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

<p>Laboral - Decreto Supremo número 003-97-TR, en adelante LPCL -, "constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición" (el énfasis es nuestro), así se advierte que a fojas 05 obra la boleta de pago del mes de mayo de 2013 en la que se consigna como remuneración básica del actor la suma de S/. 2,583.23, otros ingresos inafectos en la suma de S/,351.00, y movilidad por viatico en la suma de S/.117.00, resultando que la su remuneración computable a tener en cuenta es el monto de S/. 2,583.23, estando a la definición consignada en la citada norma, siendo que la demandada no ha concurrido al acto de audiencia de juzgamiento a fin de alegar y acreditar que su remuneración computable a tener en cuenta es la de S/. 2,100.00, conforme también lo ha alegado en su escrito de contestación de demanda; máxime que, si bien en dicho acto de audiencia no se han admitido medios probatorios de la demandada, pero se aprecia que la liquidación de beneficios sociales del actor presentada por la demandada (fojas 76) –oralizada por la parte demandante en dicho acto de audiencia - que si bien se consigna una remuneración en base a S/. 2,100.00, sin embargo no consta la firma del trabajador en dicha documental, tal como lo ha advertido la parte actora en la etapa de actuación de los medios probatorios.</p> <p>13. En cuanto a la indemnización por despido arbitrario, es de tener en cuenta que la parte demandante en su escrito postulatorio de demanda plantea como su teoría del caso que <i>le dieron descanso sin goce de haber y al regresar a laborar el 19 de agosto de 2013 le impidieron ingresar a su centro de trabajo por lo que se vio obligada a</i></p>	<p>decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>														
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>solicitar al personal de la Policía Nacional del Perú que constate tal circunstancia (fojas 40), lo cual ha ratificado en el acto de audiencia juzgamiento, precisando que le dieron una papeleta de permiso sin goce de haber indicándose que el 19 de agosto de 2013 debe presentarse de nuevo a la empresa (minuto 3:25 de la audiencia de juzgamiento); mientras que, la parte demandada en su escrito postulatorio de contestación de demanda omite pronunciarse respecto a dicha pretensión del actor, además no ha concurrido a la audiencia de juzgamiento a fin de desvirtuar la teoría del caso del actor. Sobre ello, en principio, es de tener en cuenta que el artículo 22 de la LPCL, señala <i>"Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido"</i>. Asimismo, el artículo 37 de dicho cuerpo normativo establece que "Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos".</p> <p>6.1. Asimismo, no podemos perder de vista el artículo 31 de la LPCL que establece el procedimiento de despido, ya que el empleador debe garantizar el derecho de defensa del trabajador, esto en concordancia con el artículo 27 de la Constitución Política del Estado, que prescribe <i>"La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"</i>, y los artículos 22 y 23 de la Constitución, según los cuales <i>"El trabajo es un deber y un derecho"</i> y <i>"ninguna</i></p>												
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador''.</i></p> <p>6.2. De ahí que resulta correcta la decisión del A quo respecto a determinar la existencia de un despido arbitrario al haber cesado al demandante sin haberse alegado causa justa del despido ni seguir el procedimiento de despido establecido en el artículo 31 de la LPCL. Pues, el despido alegado por el demandante está acreditado porque, tal como se aprecia de la denuncia policial (fojas 6-7), con fecha 19 de agosto de 2013, el actor concurrió con otro compañero de trabajo a su centro de labores prohibiéndoles el ingreso, así mediante dicha documental la autoridad policial deja constancia de ello, consignándose:"(...) <i>en la puerta de ingreso del campamento minero personal de seguridad negaron el ingreso de los denunciantes indicando que no tenían la autorización respectiva, ingresando solo el suscrito hacia una de las oficinas donde funciona el área de recursos humanos, entrevistándome con el Sr. (...) Superintendente de Mina y la Srta. (...), Administradora, los mismos que respondieron que el motivo del despido laboral de los denunciantes antes referido es porque la compañía minera cuenta con bajos recursos económicos y que no tienen ingresos suficientes para pagar a sus trabajadores, no brindando más información detallada al suscrito, mencionando que informarían con más detalles directamente al Ministerio de Trabajo (...)</i>", (lo resaltado es nuestro). En efecto, a través de dicho documento, personal de la empresa demandada como el Superintendente y la Administradora informan que el despido laboral del actor ha sido por bajos recursos económicos de la demandada; siendo esto así, el despido de fecha 19 de agosto de 2013 se</p>												
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>encuentra plenamente acreditado, pues con dicha fecha, como aparece de la referida documental, el actor dejó de laborar definitivamente por disposición expresa de su empleador, lo cual evidencia el acto del despido, máxime si del escrito impugnatorio de la demandada se advierte que ella reconoce expresamente que se desistió de los servicios del demandante al contar con bajos recursos económicos y no tener ingresos para poder pagar a sus trabajadores (fojas 279).</p> <p>6.3. Siendo que la demandada no ha logrado acreditar en el presente proceso que el despido de fecha 19 de agosto de 2013 haya obedecido a la existencia de una causa justa prevista en la Ley y que se haya seguido el debido procedimiento; esto es, la parte demandada no ha logrado acreditar que su decisión unilateral de dar por concluido el contrato de trabajo no constituye una decisión arbitraria en su calidad de empleadora del actor; siendo que, la carga de la prueba de ello le ha sido impuesta por Ley, tanto por el artículo 22 de la LPCL ya citado, según el cual <i>"La demostración de la causa [del despido] corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido"</i>, y por el artículo 23.4 de la NLPT que prescribe <i>"incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) el cumplimiento de las normas legales (...) c) el estado del vínculo laboral y la causa del despido"</i>.</p> <p>6.4. En este sentido, es el empleador demandado quien tenía la carga de la prueba de la causa del despido, carga probatoria que no ha cumplido la demandada en el caso en concreto, ya que no solo no ha alegado sino que, además, no ha probado la existencia de una causa justa de despido, tal como se aprecia de su escrito de postulatorio de</p>											
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contestación de demanda, e incluso ni siquiera ha probado que se ha cumplido con el procedimiento de despido establecido en el artículo 31 de la LPCL. Además, de advertir que no ha concurrido a la audiencia de juzgamiento a fin de desvirtuar la teoría del caso de la parte demandante, y efectuar su defensa sobre las alegaciones de dicha parte procesal.</p> <p>6.5. Asimismo, es de advertir que si bien el actor en la audiencia de juzgamiento manifiesta que "(...) <i>se dejó constancia que la empresa minera no lo dejó ingresar a trabajar por indicar que no tenía dinero para cumplir con sus remuneraciones</i>" (a partir del minuto 3:30), y ello se corrobora con la Constancia Policial antes citada (fojas 06-07) donde se consignó como supuesta justificación del despido que la compañía minera cuenta con bajos recursos económicos y que no tienen ingresos suficientes para pagar a sus trabajadores; no obstante no hay evidencia en los actuados que el despido del trabajador haya obedecido a la existencia de una causa objetiva para la conclusión del vínculo laboral, y si bien el artículo 46 inciso a) y b) de la LPCL habilitan al empleador a la terminación colectiva del contrato de trabajo por la existencia de <i>caso fortuito y fuerza mayor</i>, así como, por la existencia de motivos económicos; tecnológicos, estructurales o análogos, para que ello ocurra debe cumplirse con un procedimiento administrativo previo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el que deberán acreditarse el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley, conforme al artículo 47 y 48 de la LPCL, lo cual no ha ocurrido en el caso de autos, pues la demandada no ha alegado y menos probado que la terminación del vínculo laboral del actor haya obedecido a alguno de dichos</p>												
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>supuestos de terminación colectiva de los contratos de trabajo.</p> <p>x) es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse / demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido".</p> <p>13.6 Ahora bien, es de tener en cuenta que se encuentra acreditado la existencia de un despido arbitrario, pues se ha corroborado que fue la demandada en su calidad de empleadora quien unilateralmente extinguió el contrato de trabajo, sin que esta última haya acreditado la existencia de una causa que justifique el despido del accionante, conforme ya se ha señalado Ripeas arriba, entonces corresponde confirmar la decisión del Juez de amparar la demanda de indemnización por despido arbitrario y otros, ello en virtud a lo dispuesto por el artículo 34 de la LPCL, según el cual <i>"Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido"</i>.</p> <p>13.7 Siendo ello así, es de tener en cuenta que en el quinto considerando de la presente sentencia de vista se ha establecido como remuneración computable del actor la suma de S/.2,583.23, la misma que se encuentra acreditada en autos según boleta de pago obrante a fojas 5, y opera para el cálculo del monto indemnizatorio por concepto de la indemnización por despido arbitrario y otros, y siendo que el juzgador erróneamente a considerado como base de cálculo la suma de S/.2,926.00, es que se procede a corregir dicho extremo de la recurrida, considerando la</p>											
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

remuneración ascendente a **S/2,583.23**, la misma que para el cómputo de la indemnización por despido arbitrario y otros se considera la remuneración y media (S/3,874.85) a la que hace referencia el artículo 38 de la LPCL, el mismo que reza que *"la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones (...)"* y teniendo en cuenta el record laboral del actor del 01 de julio de 2008 al 19 de agosto de 2013 (5 años, 1 mes y 19 días), nos arroja la suma de **S/ 19,901.63 soles**, que es el monto que adeuda la demandada por indemnización por despido arbitrario y otros, a favor del demandante, conforme se detalla a continuación:

Record:	5 años, 1 mes y 19 días /IMPORTE
Rom	2,583.23
Rem para ida	3,874.85
Por 5 años	19,374.23
Por 1 mes	322.90
Por 19 días	204.51
TOTAL ADEUDO IDA	19,901.63

14. En cuanto al pago de domingos y feriados laborados; la parte demandada alega en su escrito impugnatorio que el trabajador tenía un régimen especial, esto es una jornada atípica, lo que lo obligaba a trabajar domingos y feriados, sobre ello es de señalar, en principio, que el actor en su escrito postulatorio de demanda plantea

<p>como su teoría del caso que <i>ha laborado en una jornada de 12 horas diarias en un sistema de 20 días de trabajo por 10 días de descanso (fojas 24), siendo que durante el tiempo que ha laborado para la demandada trabajó un promedio de 38 domingos y seis feriados anuales (fojas 26);</i> mientras que la demandada ha argumentado que <i>el actor no ha acreditado con medio probatorio alguno haber laborado más allá de los días que legalmente correspondía laborar, esto es el demandante no ha acreditado que ha laborado en días no laborables.</i> Sobre ello, es de advertir, en principio, los citados beneficios constituyen un derecho regulado en el Decreto Legislativo 713; siendo que, su artículo 1 en concordancia con su artículo 3 precisan que cuando se ha laborado en el día de descanso semanal debe otorgarse la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%, así se señala que los trabajadores que / laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%; asimismo tenemos también que el artículo 6 de la citada norma reconoce el derecho a descanso remunerado de los trabajadores en los días feriados, para tal efecto, la obligación de <i>satisfacer</i> el objeto de prueba del presente proceso (labores en descanso semanal obligatorio - domingos- y en días feriados) corresponde tanto al demandante, quien debe probar el hecho lesivo alegado, y a la parte demandada, quien debe probar que cumplió con su obligación legal de registrar la jornada de trabajo, en mérito a la fiscalización de la asistencia al trabajo que se deriva del artículo 9 de la LPCL, en concordancia con el artículo 10-A de la Ley de Jornada de Trabajo, Decreto Supremo número 007-2002-TR y el Decreto Supremo número 004-2006-TR.</p>															
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>7.6 Ahora bien, cabe precisar, que de autos se ha verificado que el actor se ha encontrado sometido a una jornada atípica de trabajo de 20 días de labor por 10 días de descanso, tal como lo alegado en su escrito de demanda, y no cuestionado por la demandada en su escrito de contestación de demanda, por tanto ello constituye un hecho admitido por dicha parte procesal en mérito al artículo 19 de la NLPT, máxime si la parte demandada en su escrito de impugnación refiere que el actor ha estado sujeto a una jornada atípica; de allí que se acredita que el trabajador ha laborado en jornada acumulativa (atípica) de trabajo, siendo esto relevante a efectos de determinar, si le corresponde al actor amparar la pretensión de pago de feriados y días de descanso semanal obligatorio laborados.</p> <p>7.7 Así, debemos tener en cuenta que, en virtud a lo dispuesto por el artículo 9o de la LPCL, según el cual "(...) <i>El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo</i>", el empleador está facultado para establecer jornadas acumulativas o atípicas, esto es, está facultado para establecer jornadas compensatorias de trabajo, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa; así también se infiere de lo previsto por los artículos 2.1 y 4 de la Ley de Jornada de Trabajo, Decreto Supremo número 007-2002-TR, y del artículo 5 de su Reglamento, Decreto Supremo número 008-2002-TR; por lo que, siempre que resulte necesario en razón a la naturaleza especial de las labores de la empresa, el empleador podrá fijar jornadas acumulativas, alternativas o atípicas de trabajo, debiéndose de respetar</p>												
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>dentro de dicha jornada especial (fijada por el empleador):</p> <p>a) Que el promedio de horas trabajadas dentro del ciclo o periodo laborado no supere la jornada especial (fijada por el empleador) y, b) Los descansos que por Ley tiene derecho el actor se hagan efectivos dentro de la jornada alternativa, acumulativa o atípica, lo que implica también el derecho al descanso vacacional, salvo que el empleador los haya otorgado de forma independiente, esto es, un mes al año de forma continuada.</p> <p>7.8 Siendo esto así, a fin de determinar si el pago de días de descanso semanal obligatorio y feriados laborados que por ley tiene derecho el actor se hizo efectivo dentro de la jornada acumulativa o atípica, se debe de realizar el siguiente procedimiento: a) determinar el número de días que comprende el ciclo entre días laborados y días de descanso; b) establecemos el número de veces que el ciclo se repite en el año; c) a la variable obtenida, la multiplicamos por el número de días de labor efectiva y de descanso, en el ciclo; d) contrastar los datos obtenidos con el número máximo de días que debe trabajar el actor en jornadas típicas de 8 horas diarias en el año (275 días), así como con el número total de días de descanso que tiene todo trabajador en un año (90 días).</p> <p>7.9 De ahí que en cuanto a la jornada acumulativa (atípica) de 20x10 que equivale a un ciclo de 30 días, que se repite 12.17 veces al año. Si esto es así, el número total de días trabajados (con jornadas diarias de 8 horas) en el año es de 243.33 días, número de días que es menor al que corresponde a un trabajador, en el año, con jornada típica u ordinaria (275 días), asimismo, el número total de descansos con la jornada acumulativa o típica anotada es de 121.67 días (10 X 12.67), número mayor al total de</p>															
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>días de descanso que tiene todo trabajador en un año (90 días).</p> <p>7.10 Por tanto, se aprecia que en este sistema de jornada acumulativa (atípica) de 20x10 los días de descanso de la jornada atípica, comprenden los feriados y los días de descanso semanal obligatorio; en consecuencia al haberse determinado que las jornadas acumulativas a la que se encontró sujeto el actor comprendía la compensación de los feriados y días de descanso semanal, no resulta amparable la pretensión del actor en este extremo, pues éstos si fueron efectivamente gozados por el trabajador, en el marco de una jornada acumulativa o atípica, en este sentido se revoca el extremo de la venida en grado que declara fundada la pretensión de pago de domingos (entendido como los días de descanso semanal obligatorio) y feriados laborados.</p> <p>15. En cuanto al concepto de CTS; la parte demandada alega que <i>se laboró únicamente hasta el 01 de julio de 2013, dándose una suspensión perfecta de labores no haber concurrido a laborar y paralelamente el no pago de la remuneración, por lo que al no haber existido remuneración a partir del 01 de julio/antes citado, no puede haber CTS, siendo que se adeuda la suma de S/. 6,902.79.</i> Sobre ello es de señalar, en principio, que teniendo dicho beneficio calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo, que se otorga al trabajador en forma semestral, estando comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan cuando menos en promedio una jornada mínima diaria de 4 horas, tal como se ha establecido en el Decreto Legislativo número 650, y Decreto Supremo número 001-97-TR, le corresponde al</p>															
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>actor el reconocimiento del pago de dicho derecho durante todo su record laboral.</p> <p>19.1 Ahora bien, la demandada en su calidad de empleadora no ha cumplido con acreditar la totalidad de los depósitos de CTS que correspondía efectuar a favor del actor durante la vigencia del vínculo laboral existente entre ambas partes procesales, en mérito al Decreto Supremo 001-97-TR, siendo ello su carga de la prueba en mérito al artículo 23.4 literal a) de la NLPT, por lo cual corresponde reconocer el pago de CTS a favor del actor. Pero es de apreciar de autos que la demandada ha presentado parte de las exhibicionales requeridas por el actor consistente en cartas de CTS (fojas 78-83), esto es cartas dirigidas al Banco de Crédito, adjuntando una relación de trabajadores de la demandada, en los cuales obran montos de depósito por concepto de CTS, figurando en dicha relación el actor (fojas 80 y 83), así se encuentra acreditado depósitos de CTS, en las sumas de S/1,001.17 y S/1,054.17; los cuales deben ser descontados de la totalidad del monto ordenado a pagar de CTS, al haberse acreditado dichos pagos por concepto de CTS.</p> <p>19.2 Por otro lado, respecto a la alegación de la demandada sobre que el demandante laboró únicamente hasta el primero de julio de 2013, dándose una suspensión perfecta de labores, correspondiendo liquidar dicho concepto hasta la citada fecha, es de advertir que se ha determinado precedentemente que la fecha de cese del trabajador ha sido el 19 de agosto de 2013, tal como consta en el certificado de Denuncia Policial (fojas 06 - 07), que es la fecha en la que operó el despido; Ahora, si bien la demandada alega que se han efectuado suspensiones perfectas, las mismas que no entrarían al cómputo de la</p>											
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Nov 10 – Abr 11	2,583.23	430.54									
	May 11 – Oct 11	2,583.23	430.54									
	Nov 11 – Abr 12	2,583.23	430.54									
	May 12 – Oct 12	2,583.23	430.54									
	Nov 12 – Abr 13	2,583.23	430.54									
	May 13 – 19.08.2013	2,583.23	430.54									
	TOTAL ADEUDO REINTEGRO POR CTS											
	<p>20. En cuanto al concepto de vacaciones; en principio es de señalar que únicamente ha sido objeto de cuestionamiento la remuneración computable, la misma que ha sido determinada en el considerando quinto de la presente sentencia de vista; por lo cual, al haberse modificado la remuneración computable, es que se modifica el adeudo laboral de dicho concepto, considerando como base de cálculo la suma de S/. 2,583.23, de ahí que corresponde a la demandada pagar al actor la suma de S/. 23,600.68 como monto del nuevo adeudo laboral por concepto de vacaciones no gozadas y vacaciones trucas, conforme se aprecia del cuadro liquidatorio adjunto.</p>											
	Record:	5 años, 1 mes y 19 días - IMPORTE										

Dobles	Por 4 años	20,66 5.84
Simple	Por 1 año	2,583 .23
Truncas	Por 01 mes y 19 d	351.6 1
TOTAL VAC NO GOZADAS Y TRUNCAS		23,60 0.68

21. Así, de todo lo expuesto y haciendo un resumen tenemos que al accionante le corresponde percibir el importe total de **S/. 56,782.51**, monto que se encuentra integrado por los siguientes conceptos:

CONCEPTOS	IMPORTE (S/.)
IDA	19,901.63
CTS	13,280.20
VACAC GOZAD Y TRUNC	23,600.68
TOTAL ADEUDO	56,782.51

Cabe mencionar que la determinación de los costos procesales en 15% del adeudo laboral no ha sido objeto de cuestionamiento, lo cual se reitera constituye un aspecto consentido entre las partes procesales, debiéndose tener en cuenta para su cálculo el nuevo adeudo laboral fijado en la presente sentencia de vista

Fuente: Expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04

El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

	Mixto de Santiago de Chuco.	<p>introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										10
Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le</p>				X						

		<p>corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango mediana, y muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango mediana, y muy alta calidad, respectivamente.

ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 04972-2013-0-1601-JR-LA-04; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – TRUJILLO. 2022**, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento. Agosto del 2022*

A handwritten signature in blue ink and a black ink fingerprint are visible. The signature is cursive and appears to read 'Gilberto Salinas Zavaleta'. The fingerprint is a clear, dark impression of a finger.

Tesista: Gilberto Salinas Zavaleta
Código de estudiante: 1606162047
DNI N° 18145238

ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2022																
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II				
		Mes				Mes				Mes				Mes				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Elaboración del Proyecto	X																
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X										
7	Recolección de datos						X	X	X	X								
8	Presentación de resultados								X	X								
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X							
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X					
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación											X	X					
14	Redacción de artículo científico												X	X				

ANEXO 8: PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.0 0	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.0 0	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			